



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR - 2007

**GROUPE ENSEIGNEMENT ET
BIBLIOTHÉCONOMIE
(EB)**

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

LE 27 AVRIL 2007

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

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter, de modifier et de retirer ses revendications ou de présenter des contre-propositions aux offres de l'employeur.

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.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

NOUVEAU

« Famille » désigne le père, la mère (ou encore, le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui vit avec l'employé ou l'employée), l'enfant propre de l'employé ou de l'employée (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle, le petit-fils, la petite-fille, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu, le cousin, la cousine ou tout parent vivant en permanence avec l'employé ou l'employée ou avec qui ce dernier ou cette dernière vit en permanence.

(Supprimer les définitions de famille qui sont utilisées dans les articles sur le congé de deuil, le congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille et le congé pour obligations familiales. Remplacer toute mention de la proche famille dans la convention collective par famille.)

ARTICLE 14
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR
AFFAIRES SYNDICALES DE L'AFPCALLIANCE

Remplacer l'actuel article 14 par le suivant :

- 14.01** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit comme partie, témoin ou représentant lors de toute procédure visée par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* – notamment une plainte, un arbitrage, une demande d'accréditation, une médiation, une commission de l'intérêt public ou un conseil d'arbitrage en vertu de la *Loi*.
- 14.02** L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit comme conseiller auprès d'un représentant de l'AFPC lors de toute procédure prévue au paragraphe 14.01.
- 14.03** Au cours du processus de règlement des griefs, l'Employeur accorde un congé payé :
- (a) pour permettre à l'employé-e et à son représentant de discuter d'un grief ou de se préparer à une audience de grief;
 - (b) pour permettre à l'employé-e d'assister à une réunion convoquée par l'Employeur;
 - (c) pour permettre à l'employé-e d'assister à une réunion qu'il a convoquée avec l'Employeur;
 - (d) pour permettre à l'employé-e de participer à un processus de gestion informelle des conflits ou à un processus de règlement extrajudiciaire des différends – qu'il y ait grief ou non;
 - (e) pour permettre au représentant de l'employé-e d'assister à une réunion prévue aux alinéas 14.03b), c) ou d);
 - (f) pour permettre à l'employé-e d'assister à toute autre réunion, qui n'est pas précisée dans le présent article, entre l'AFPC et l'Employeur.
- 14.04** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pour prendre part à un processus de consultation syndicale-patronale ou participer à un programme mixte d'apprentissage ou de formation.
- 14.05** (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 un programme de formation syndicale;**
- (b) à des séances de négociations contractuelles au nom de l'AFPC;**
- (c) à des réunions préparatoires aux négociations contractuelles;**
- (d) à des réunions du Conseil national d'administration de l'AFPC, du bureau exécutif des Éléments, du Comité exécutif de l'AFPC et aux congrès de l'AFPC, des Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales ou territoriales du travail.**

(ii) Une demande de congé ne peut être refusée sans motifs raisonnables.

14.06 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'AFPC dans un délai de un mois après ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle la personne élue exerce ses fonctions.

14.07 Lorsque le congé payé est accordé à l'employé-e en vertu du paragraphe 14.05 ou 14.06, l'AFPC rembourse à l'Employeur les coûts rattachés au salaire de l'employé-e pour la période de congé approuvée.

ARTICLE 16 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Modifier comme suit :

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

ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

NOUVEAU

19.09 L'employé-e nommé pour une période déterminée qui est rebauché après un bris de service de moins de un (1) an verra rétablis ses crédits de congé de maladie non utilisés.

ARTICLE 20 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier comme suit :

20.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Pour commencer, quatre (4) semaines plus une demie journée ($\frac{1}{2}$) de travail par année de travail à la fonction publique fédérale.

Années de service	Admissibilité proposée
<1	4 semaines
1	4 semaines plus $\frac{1}{2}$ journée
2	4 semaines plus 1 journée
3	4 semaines plus $1\frac{1}{2}$ journée
4	4 semaines plus 2 journées
5	4 semaines plus $2\frac{1}{2}$ journées
6	4 semaines plus 3 journées
7	4 semaines plus $3\frac{1}{2}$ journées
8	4 semaines plus 4 journées
9	4 semaines plus $4\frac{1}{2}$ journées
10	5 semaines
11	5 semaines plus $\frac{1}{2}$ journée
12	5 semaines plus 1 journée
13	5 semaines plus $1\frac{1}{2}$ journée
14	5 semaines plus 2 journées
15	5 semaines plus $2\frac{1}{2}$ journées
16	5 semaines plus 3 journées
17	5 semaines plus $3\frac{1}{2}$ journées
18	5 semaines plus 4 journées
19	5 semaines plus $4\frac{1}{2}$ journées
20	6 semaines
21	6 semaines plus $\frac{1}{2}$ journée
22	6 semaines plus 1 journée
23	6 semaines plus $1\frac{1}{2}$ journée
24	6 semaines plus 2 journées
25	6 semaines plus $2\frac{1}{2}$ journées
26	6 semaines plus 3 journées
27	6 semaines plus $3\frac{1}{2}$ journées
28	6 semaines plus 4 journées
29	6 semaines plus $4\frac{1}{2}$ journées
30	7 semaines

20.03

- a) Aux fins du paragraphe 20.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels, sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.
- b) Nonobstant le sous-alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective, (les 17, 18 ou 19 mai 1989), ou l'employé-e qui a adhéré à l'unité de négociation entre la date de signature de la convention collective (les 17, 18, ou 19 mai 1989) et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.
- c) **Le service dont il est question à l'alinéa a) ci-dessus est réputé inclure tout bris d'emploi entre les périodes d'emploi étudiant ou de durée déterminée au sein de la fonction publique qui ne sont pas séparées par une période de plus d'une année civile sans emploi.**

20.08

- a) L'employé-e doit d'abord utiliser les congés acquis pendant l'année de congé annuel en cours.
- b) L'employé-e qui, à la fin de l'année de congé annuel, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il ou elle avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'année de congé annuel suivante. ~~, sauf la part du solde qui dépasse deux cent vingt-cinq (225) heures qui est automatiquement convertie en espèces, en multipliant le nombre de jours auxquels correspondent ses crédits en trop par le taux de rémunération journalier applicable à la classification indiquée dans le certificat d'emploi lié au poste d'attache de l'employé-e, en vigueur le dernier jour de l'exercice financier précédent.~~
- c) ~~Nonobstant l'alinéa b), pendant une année de congé annuel,~~ Les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

- d) Quand, au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e demande des congés annuels payés, conformément aux paragraphes ED 20.05 ou LS/EU 20.05, sans pouvoir se faire accorder tous les congés demandés, la part des congés acquis pendant cette année de congé annuel qu'il ou elle s'est vu refuser doit être inscrite au calendrier de l'année de congé annuel suivante, par accord mutuel. Un tel accord mutuel ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.
- ~~e) Même si le solde de ses crédits de congé annuel ne doit pas normalement dépasser de plus deux cent vingt-cinq (225) heures le nombre de jours auxquels il ou elle a droit pour l'exercice en cours, l'employé-e peut demander, dans un cas exceptionnel, de reporter des crédits excédentaires de congé annuel à une fin précise. Il ou elle doit faire état dans sa demande de la durée et de l'objet du report.~~

Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter du nouveau libellé visant la planification des congés annuels.

PARAGRAPHE 22.02 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Modifier comme suit :

Mettre la définition de famille (alinéa a) dans l'article 2 Interprétation et définitions.

Re-numéroter.

- a) Lorsqu'un membre de sa ~~proche~~ famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours **ouvrables civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles**. 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 **cinq (5) trois (3) jours de congé payé** pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) L'employé-e a droit à **trois (3) un (1) jours 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'un ou d'une collègue, d'un ami ou d'une amie intime**.
- c) Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas **a) et b)**, l'employé-e bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux alinéas **a) et b)**.
- e) **L'employé-e qui assume des responsabilités funéraires à l'égard d'un membre décédé d'une communauté autochtone et dont la tradition veut l'observation d'une période de deuil de dix (10) jours aura droit à une période de deuil de dix (10) jours civils consécutifs.**

PARAGRAPHE 22.04 INDEMNITÉ DE MATERNITÉ

Modifier comme suit :

22.04 (a) (iii)

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail 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 la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*~~ dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants, **ou une employée qui accepte un poste au sein d'un organisme énuméré aux annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*** 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).

PARAGRAPHE 22.07 INDEMNITÉ PARENTALE

Modifier comme suit :

22.07 a) (iii)

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail 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 la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants~~ **ou un employé-e qui accepte un poste au sein d'un organisme énuméré aux annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*** 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).

PARAGRAPHERS 22.09 et 22.10
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS
D'ÂGE PRÉSCOLAIRE ET CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE
LONGUE DURÉE D'UN PARENT D'UN MEMBRE DE LA PROCHE
FAMILLE

Remplacer les paragraphes 22.09 et 22.10 par le suivant :

22.09

- i) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille.
- ii) Sous réserve de l'alinéa 22.09 i), l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche 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 de trois (3) semaines;
 - (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.
- iii) 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.
- iv) 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 le groupe Enseignement et bibliothéconomie 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 proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

Dispositions transitoires

Les présentes dispositions transitoires s'appliquent aux employés qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

- a) L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, est en Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions de la convention collective expirée le 20 juin 2000, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de ladite période, jusqu'à son retour au travail.**

- b) L'employé-e qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.**

PARAGRAPHE 22.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Modifier comme suit :

- a) **Mettre la définition de famille (alinéa a)) dans l'article 2 Interprétation et définitions.**

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

PARAGRAPHE 22.15 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Remplacer le paragraphe 22.15 par le suivant :

i) Lorsqu'une employée ou un employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions,

ou

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

et qu'elle ou il a présenté une réclamation à la commission des accidents du travail pertinente conformément à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, la personne a droit à un congé pour accident de travail payé d'une durée correspondant à la période pendant laquelle la commission a établi que la personne est incapable de travailler en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'une affection décrite aux alinéas a) et b).

ii) Si, suite à sa réclamation, l'employée ou l'employé reçoit en règlement de toute perte de rémunération un montant d'argent de la commission des accidents du travail pertinente, elle ou il doit verser le plein montant au Receveur général du Canada.

PARAGRAPHE 22.17

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Modifier comme suit

b) Congé personnel

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.

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

Modifier comme suit :

23.03

Les demandes de congé d'études doivent normalement être présentées à l'Employeur avant le 1^{er} avril de l'année scolaire précédente ~~dans le cas des employé-e-s autres que les employé-e-s du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada; les demandes de congés des employé-e-s du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada doivent normalement être présentées à l'Employeur avant le 31 janvier.~~

23.06

Le congé d'études est accordé au plus grand nombre possible d'employé-e-s qui font une telle demande de congé, mais ce nombre de congés accordés n'est pas de toute façon inférieur à ~~un pour cent (1%)~~ **trois pour cent (3 %)** du nombre total des années-personnes dans le sous-groupe visé, **les frais de déplacement et autres frais non compris**, tel qu'établi au 1^{er} avril de chaque année.

Perfectionnement professionnel

23.12 Perfectionnement professionnel

Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter du nouveau libellé visant le perfectionnement professionnel.

ARTICLE 26 ADMINISTRATION DE LA PAYE

Modifier comme suit :

26.07

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

- b) ~~Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.~~

ARTICLE 27 TEMPS DE DÉPLACEMENT

Modifier comme suit :

27.04

- b) Un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e 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 taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement 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 taux des heures normales.~~
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.~~

NOUVEAU

27.07

Si l'employé-e est tenu de voyager tel qu'il est prévu aux paragraphes 27.02 et 27.03, l'Employeur assume, sur présentation des reçus, cent pour cent (100 %) des frais de garde d'enfants et/ou des frais de soins à domicile relatifs à une personne âgée, une personne invalide ou un membre de la famille qui vit en permanence avec l'employé-e ou avec laquelle ou lequel l'employé-e vit en permanence.

ARTICLE 45

ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU

Modifier comme suit :

45.01

L'alinéa c) s'applique seulement au sous-groupe ED-EST.

- c) Les enseignants du ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada devront bénéficier, au minimum, d'une moyenne de ~~trente-cinq (35)~~ **quarante (40)** minutes par jour de temps de préparation ininterrompu pendant les heures d'enseignement. Une unité de temps de préparation devra durer au moins vingt (20) minutes. Le temps de préparation ne comprend pas l'enseignement ni les tâches de supervision et ne doit pas avoir d'impact sur le nombre quotidien de minutes d'enseignement.

45.03

Le début et la fin d'une journée d'école de tout employé-e assujetti au paragraphe 45.01 sont conformes aux usages pratiqués dans les écoles non fédérales de la province ou du territoire où se trouve l'école, sauf qu'il est prévu que les employé-e-s sont tenu-e-s d'être de service quinze (15) minutes avant l'heure d'ouverture de l'école, le matin. **Les enseignants ne sont pas tenus d'exercer de fonctions de surveillance après la fin de la journée d'école.**

45.06

L'alinéa a) s'applique seulement au sous-groupe ED-EST.

- a) ~~Sauf s'il n'est pas pratique pour l'Employeur de faire exercer la surveillance à l'heure du midi par des personnes autres que des enseignants, les enseignants n'exercent pas de telles fonctions de surveillance.~~ **Les enseignants ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée d'école et à une pause-midi de quarante (40) minutes, libre de toute fonction de surveillance.**

L'alinéa b) s'applique seulement au groupe EU

- b) Lorsque les aides-enseignants sont tenus d'exercer une surveillance pendant l'heure du midi, ils ou elles se voient accorder une période de temps équivalente pour leur période de dîner ; cette période doit être aussi rapprochée que possible du milieu de la journée scolaire. **Ils ou elles ont aussi droit à deux (2)**

périodes de repos de quinze (15) minutes chacune durant chaque journée d'école.

NOUVEAU

L'alinéa c) s'applique seulement au sous-groupe ED-EST.

- c) Les enseignants ont droit à une (1) journée par semestre, sans obligation d'enseigner ou d'avoir de contacts, pour exécuter des tâches administratives.**

Service correctionnel Canada

45.10 Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter du libellé visant le temps de préparation.

ARTICLE 47 ARRÊT PÉDAGOGIQUE

Modifier comme suit :

Le présent article s'applique aux **à tous les** employé-e-s ~~membres du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) travaillant à Service correctionnel Canada et dont le régime de travail s'échelonne sur une période de douze (12) mois. ;~~ ~~aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT),~~ ~~aux employé-e-s membres des sous-groupes de moniteurs de langue et d'éducation physique du groupe du soutien de l'enseignement (EU), et aux employé-e-s membres du sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) travaillant à la Défense nationale et qui enseignent régulièrement.~~

47.01

Un **Des** arrêts pédagogiques ~~est~~ **sont** accordés aux employé-e-s et **comprennent** ~~comprend tous les jours civils entre le 25 décembre et le 2 janvier inclusivement~~ **les mêmes jours fériés désignés, le congé de Noël et le congé du milieu de l'hiver que ceux en usage dans les conseils scolaires de la province ou du territoire où la personne travaille.** Pendant ~~cette~~ **ces** périodes, les employé-e-s ont droit à ~~quatre (4) jours de~~ **un** congé payé, en plus de ~~trois (3)~~ **tous les** jours fériés désignés payés, tel qu'il est prévu au paragraphe 21.01 de la présente convention.

ARTICLE 49
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Supprimer le paragraphe 49.01 et renuméroter le restant des paragraphes.

ARTICLE 58 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Modifier comme suit :

- 58.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement** ~~vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement~~, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employé-e, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 58.05** 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 61
CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DON'T
L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS

61.01 L'Employeur devra accorder aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congés payés pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où l'employé 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.~~

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE TRANSITION PRÉALABLE À LA RETRAITE

Toute employée ou tout employé qui est à moins de quatre (4) ans de 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 peut prendre un congé de transition préalable à la retraite pendant une période maximale de quatre (4) ans, mais il doit accepter de prendre sa retraite au terme de la période de congé.

NOUVEL ARTICLE FONDS DE JUSTICE SOCIALE

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 tous les employé-e-s de l'unité de négociation à partir de la date à laquelle le Fonds de justice sociale de l'AFPC est déclaré « organisme de bienfaisance » par l'Agence du revenu du Canada. 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
PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

XX.01 Aucun travail accompli par l'unité de négociation ne sera donné en sous-traitance ou privatisé sauf si le syndicat et l'Employeur concluent expressément par écrit une entente mutuelle.

XX.02 Tout travail de l'unité de négociation actuellement en sous-traitance sera rapatrié par l'Employeur dans l'unité de négociation. 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 CONGÉ DE SOIGNANT

XX.01 Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir droit à un congé pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade et qui risque fort de mourir.

XX.02 Aux fins du présent article, la famille se définit comme le père, la mère (ou, subsidiairement le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui vit avec l'employée ou l'employé), les parents du conjoint ou de la conjointe, l'enfant propre de l'employée ou de l'employé (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle, le petit-fils, la petite-fille les grand-parents, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille, la belle-sœur, le beau-frère, ou encore, tout membre de la famille avec lequel vit l'employée ou l'employé ou qui demeure en permanence avec elle ou lui, et toute autre personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

XX.03 Sous réserve du paragraphe XX.02, une personne se voit accorder un congé de soignant non payé, selon les conditions suivantes :

- a) elle informe l'Employeur par écrit de la date du début du congé, sauf s'il est impossible de le faire en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) elle fournit un certificat médical comme preuve de quoi le membre de la famille gravement malade a besoin de soins ou de soutien et risque de mourir dans les vingt-six (26) semaines. Un certificat d'un professionnel de la santé autre qu'un médecin, tel qu'une infirmière praticienne, est accepté quand le membre de la famille gravement malade habite une région où les soins d'un médecin sont limités ou inaccessibles, et qu'un médecin a autorisé un autre professionnel de la santé à traiter le membre de la famille gravement malade.

XX.04 Le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de une (1) semaine.

XX.05 Si, pendant un congé de maladie, un congé annuel ou un congé compensateur, la personne est informée de circonstances la rendant admissible à un congé de soignant non payé conformément aux paragraphes XX.02 et XX.03, elle se voit accorder un congé de soignant

non payé. Le cas échéant, on lui restituera les crédits de congé payé pris parallèlement au congé de soignant non payé qui lui aura été accordé.

XX.06 Indemnité de compassion

- a) L'employée ou l'employé qui est en congé de soignant non payé reçoit une indemnité de compassion conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) a accompli six (6) mois de service continu avant le début du congé non payé;
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandée et touché des prestations de compassion conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 de soignant 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 pendant une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité de compassion;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule
- ci-après si elle ou il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle ou il retourne au travail mais ne travaille pas pendant toute la période stipulée à la division (B) :

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

(D) Le remboursement prévu à la division (C) ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- (i) décès;**
- (ii) mise en disponibilité;**
- (iii) fin prématurée de la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;**
- (iv) fin d'une période d'emploi déterminée, si l'employée ou l'employé est réengagé par l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B);**
- (v) invalidité de l'employée ou l'employé au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*; ou**
- (vi) l'employée ou l'employé accepte un poste au sein d'un organisme énuméré aux annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, lequel satisfait aux obligations précisées à la division (B).**

b) Pour les besoins des divisions a)(ii)(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 ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(ii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(ii)(C).

c) Les indemnités de compassion versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas de la personne assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de toucher des prestations de compassion de l'assurance-emploi, elle a droit à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée ou l'employé touche des prestations de compassion, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de compassion de l'assurance-emploi auxquelles elle ou il a droit**

et quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'employée ou de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa XX.06c)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque la personne fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de compassion de l'assurance-emploi.**
- e) Les indemnités de compassion auxquelles l'employée ou l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c); la personne n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.**
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :**
 - (i) dans le cas de la personne employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé;**
 - (ii) dans le cas de la personne employée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de soignant 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 ou l'employé par les gains au tarif normal qu'elle ou il aurait reçus si elle ou il avait travaillé à plein temps pendant cette période.**
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée ou l'employé a droit pour le niveau de son poste d'attache.**
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée ou l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.**

- i) Si l'employée ou l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle ou il touche des prestations de compassion, ces prestations seront rajustées en conséquence.**
- j) Les indemnités de compassion versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée.**

XX.07 Dispositions transitoires

Si, à la date de la signature de la convention, l'employée ou l'employé est en congé de soignant non payé ou a demandé un tel congé, mais n'a pas encore pris son congé, il ou elle, à sa demande, bénéficie des dispositions prévues au présent article. Toute demande doit être reçue avant la date de la fin du congé demandé à l'origine.

NOUVEL ARTICLE LAISSEZ-PASSER – TRANSPORT EN COMMUN

XX.01 Sur présentation d'un reçu, l'Employeur rembourse l'employé-e du coût total d'un laissez-passer mensuel ou annuel de transport en commun. Dans les cas où il n'y a pas de service de transport en commun, l'Employeur remettra un montant équivalent au coût d'un laissez-passer à l'employé-e qui peut démontrer qu'elle ou il fait du co-voiturage pour se rendre au travail et revenir à la maison.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ SABBATIQUE

- XX.01** L'employé-e touche, pendant son congé, soixante-dix pour cent (70 %) du traitement annuel auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il était en poste.
- XX.02** Le congé sabbatique ne vient en rien modifier le nombre de jours accumulés par l'employé-e dans sa banque de congés de maladie immédiatement avant le début de son congé.
- XX.03** L'employé-e touche toute augmentation de salaire normalement prévue ainsi que tous autres avantages auxquels elle ou il aurait droit; l'employé-e ne peut cependant accumuler de crédits de congé de maladie pendant son congé.
- XX.04** La durée du congé sabbatique ne peut dépasser un (1) an.
- XX.05** L'Employeur effectue toutes les retenues requises au chapitre de la pension et autres avantages du salaire versé à l'employé-e pendant son congé sabbatique.
- XX.06** Dans les trois (3) mois de son retour de congé sabbatique, l'employé-e remet à l'Employeur un compte rendu détaillé de son année de congé.
- XX.07** L'employé-e ne se voit accorder qu'un seul congé sabbatique pendant sa durée d'emploi avec l'Employeur.
- XX.08** Un tel congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable.

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Les revendications pécuniaires que présentera le syndicat seront composées de nombreux éléments interreliés. Ces éléments comprennent, sans s'y limiter :

- obtenir des augmentations économiques réelles qui reflètent le dynamisme de l'économie du Canada;
- assurer à tous les membres une protection contre l'inflation;
- Veiller au rattrapage par rapport aux emplois et aux employeurs comparables;
- restructurer les grilles salariales;
- modifier les augmentations d'échelon;
- obtenir la rétroactivité à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention.
- obtenir des taux de rémunération nationaux dans le cas des classifications assorties de taux régionaux.

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

NOUVEAU

- XX. Admissibilité à une augmentation d'échelon après 52 semaines de service cumulatif
- a) L'employé-e nommé à un poste pour une période déterminée touche une augmentation d'échelon de rémunération au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.
 - b) Afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé pour une période déterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de tout service continu ou discontinu, au sein du même groupe professionnel et au même niveau. Lorsqu'un employé à période déterminée est intérimaire dans un poste de niveau supérieur, le temps passé dans ce poste de niveau supérieur comptera pour fin de calcul du service cumulatif pour fin de pourvoir un échelon de salaire au groupe et niveau substantif d'un employé à période déterminée.

Ajouter aux notes sur la rémunération de toutes les classifications.

INDEMNITÉS

Au nombre de ses revendications salariales, l'AFPC proposera des améliorations à certaines des indemnités actuelles et proposera de nouvelles indemnités relatives à des situations précises.

Ces revendications viseront, mais sans s'y limiter, les indemnités suivantes :

- Article 25 – Indemnité de facteur pénologique
- Nouveau : Indemnité versée aux employés qui utilisent d'autres langues que l'anglais ou le français dans l'exercice de leurs fonctions habituelles

APPENDICE B

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter un libellé visant, mais sans s'y limiter, les aspects suivants :

1. Libellé révisé des appendices sur le réaménagement des effectifs selon lequel tous les transferts entre employeurs au sein de la fonction publique fédérale seraient considérés comme des situations de réaménagement des effectifs, ce qui déclencherait les mécanismes de consultation, d'information et de protection salariale prévues dans les ententes sur le réaménagement des effectifs (ERE).
2. Propositions visant à renforcer l'application des ERE en ce qui concerne les employés touchés et l'obligation de consulter le syndicat dans les cas de changements en milieu de travail.
3. Propositions visant à garantir que toute personne transférée à un autre employeur, un gouvernement provincial par exemple, continue de bénéficier d'un salaire et d'avantages équivalents.
4. Révision des dispositions sur le réaménagement des effectifs en ce qui a trait à l'élimination des comités conjoints de transition de carrière (CCTC) et des changements apportés au rôle de la Commission de la fonction publique.

CLASSIFICATION

Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter un libellé ayant trait à la norme de classification LS.

**APPENDICE “H”
PROTOCOLE D’ENTENTE
CONCERNANT
UN PROJET D’APPRENTISSAGE MIXTE**

Modifier comme suit:

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l’accord conclu entre l’Employeur et l’Alliance de la Fonction Publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l’administration, Services de l’exploitation, Services techniques, Enseignement et bibliothéconomie **et Services frontaliers.**

L’Employeur convient d’accorder une somme de ~~huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$)~~ **trois millions de dollars (3 000 000 \$) par année** pendant la durée de la ~~présente~~ convention collective **du groupe Services des programmes et de l’administration (PA)** pour financer un programme d’apprentissage mixte (PAM). **En plus**, l’Employeur convient également d’accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC-**AGRFPC** SCT à partir de la date de l’expiration de la ~~présente~~ convention collective **du groupe PA** jusqu’à la signature de la prochaine convention collective en vue d’assurer la continuité de cette initiative.

Le programme d’apprentissage mixte AFPC- **AGRFPC** SCT offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion **et à l’égard desquelles l’Employeur n’est pas le seul responsable d’assurer la formation. Les parties conviennent que le PAM AFPC-AGRFPC sera administré par un comité de gestion mixte composé d’un nombre égal de personnes représentant l’AFPC et l’Employeur.**

~~Les parties conviennent de former un comité de gouvernance mixte composé d’un nombre égal de représentants de l’AFPC et de l’Employeur pour administrer le PAM AFPC-SCT. Le comité de gouvernance se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s’entendre sur son cadre de référence.~~

NOUVEAU ENSEIGNANTS EN MILIEU DE STRESS ÉLEVÉ

Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter un libellé à cet effet.

NOUVEAU EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

Une suite de nominations pour une période déterminée ne doit pas servir à déplacer ou à empêcher l'embauche d'employés à temps plein nommés pour une période indéterminée.

NOUVEAU
RETRAITE ANTICIPÉE POUR LES TRAVAILLEUSES ET
TRAVAILLEURS CHARGÉS DE L'EXÉCUTION DE LA LOI ET DES
SERVICES D'URGENCE

Modifier le régime de pension afin de permettre aux travailleuses et travailleurs chargés de l'exécution de la loi et des services d'urgence de prendre leur retraite sans pénalité après 25 ans de service.

QUESTIONS ADMINISTRATIVES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA LMFP

Incorporer les changements découlant de la nouvelle loi, particulièrement en ce qui a trait aux griefs.

QUESTIONS ADMINISTRATIVES LIBELLÉ DU RQAP

Incorporer les nouvelles dispositions du PE aux dispositions sur le congé de maternité et le congé parental.

QUESTIONS ADMINISTRATIVES ADMINISTRATION DE LA PAYE

- Incorporer le PE sur la protection salariale à l'article.
- Le syndicat se réserve le droit de présenter du libellé visant le Régime d'assurance-invalidité (AI) et l'assurance-invalidité de longue durée (AILD).