



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2007

**GROUPE SERVICES FRONTALIERS
(FB)**

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 Services frontaliers (FB). Ces propositions 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-es, 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 17
MESURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU

17.06 L'employé-e ne subira aucune perte de salaire ni aucun des avantages prévus dans la présente convention collective pendant qu'elle ou il est suspendu de ses fonctions pendant une enquête.

ARTICLE 19 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Modifier comme suit:

19.01 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 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Modifier comme suit:

- 22.01** L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.
- 22.02** L'Employeur s'assure qu'aucune employée ou aucun employé ne travaillera seul quel que soit le poste de travail ou le lieu de travail.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Modifier comme suit:

25.05 L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, ~~sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.~~

25.18 a) La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.

b) **Dans le cas des employé-e-s qui travaillent des postes d'une durée de huit (8) à dix (10) heures, l'Employeur leur accorde trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. Si le poste de travail dure plus de dix (10) heures, l'Employeur accorde quatre (4) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune.**

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Modifier comme suit :

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s' qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de **cinq dollars (5 \$)** ~~deux dollars (2 \$)~~ l'heure 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.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de **cinq dollars (5 \$)** ~~deux dollars (2 \$)~~ l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans 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.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier comme suit :

28.05 Attribution du travail supplémentaire

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.
- b) Les heures supplémentaires seront offertes de façon équitable aux membres de l'unité de négociation. Si personne de l'unité de négociation n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants qualifiés embauchés dans le cadre de programmes fédéraux d'emploi étudiant conformément aux dispositions de l'Appendice XY Programmes d'emploi étudiant.**
- c) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.04a),

- a) ~~l'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée;~~

Disposition additionnelle (WP)

dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'Employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures;

- b) si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes : un minimum de **trois**

(3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable ~~deux (2) heures au tarif normal~~ ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

Disposition de dérogation

~~les employé-e-s du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration qui sont classifiés PM et qui sont tenus, un jour de travail prévu à l'horaire, de veiller à l'accomplissement des formalités douanières et d'immigration à l'arrivée de transports commerciaux pendant une période qui n'est pas accolée à leur période travail, ont droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;~~

- c) l'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, 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 de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;

ou

 - (ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable,
- à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e;
- d) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 62.05 ou 62.06.

28.07 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.04a),

- a) l'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au ~~tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées par la suite;~~

- ~~b) l'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés);~~
- b) l'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,
 - ou
 - (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires;
- c) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.05.

28.08 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) 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 le 30 septembre.**
- e) En plus des modalités de paiement prévues à l'alinéa 28.08 d), l'employé-e peut demander le paiement de tout congé compensateur accumulé, en tout ou en partie, au taux de rémunération en vigueur au moment de la demande. Une telle demande ne peut être refusée sans motifs raisonnables.**

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

(i) un congé de deuil payé;

ou

(ii) un congé payé en raison de la maladie d'un membre de sa proche famille, sur présentation d'un certificat médical;

ou

(iii) un congé de maladie 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 y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

ARTICLE 33

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter un libellé en ce qui concerne le principe « un jour est un jour ».

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier comme suit :

34. 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

34.03

- a) Aux fins du paragraphe 34.02 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 pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied.
- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente 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 paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation	Dates de signature
AS, IS, PM	Le 17 mai 1989
CM, CR, DA, OE, ST	Le 19 mai 1989
WP	Le 24 novembre 1989

- 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.**

ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Modifier comme suit :

Crédits

35.01

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de **onze virgule deux cinq (11,25)** ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375)~~ heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

- b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison de **trois virgule un deux cinq (3,125)** ~~d'un virgule vingt-cinq (1,25)~~ heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé **cent trente-cinq (135)** ~~cent douze virgule cinq (112,5)~~ heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

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

Attribution du congé de maladie

35.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

et

- b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

35.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02a).

35.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.02, un congé de maladie payé ~~peut~~ lui **sera être** accordé ~~à la discrétion de l'Employeur~~ pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Modifier comme suit:

Indemnité de maternité

38.02 (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* :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{période non travaillée après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en (B)}}$$

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).

ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Modifier comme suit:

- 39.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement** ~~vingt-quatrième (24^e)~~ ~~semaine qui suit l'accouchement~~, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 39.05** 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 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Modifier comme suit:

Indemnité parentale

40.02 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).**

ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Modifier comme suit :

Mettre la définition de famille (paragraphe 43.01) dans l'article 2 Interprétation et définitions.

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

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Modifier comme suit:

Mettre la définition de famille (paragraphe 46.01) dans l'article 2 Interprétation et définitions.

Re numéroter.

- 46.01** 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.
- 46.02** L'employé-e a droit à **trois (3) 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, d'une belle-sœur, **d'un ou d'une collègue, d'un ami ou une amie intime**.
- 46.03** 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 payé en vertu des paragraphes **46.01 et 46.02**, 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.
- 46.04** 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 **46.01 et 46.02**.

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, III, IV ou 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 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 EMBAUCHE D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS

- XX.01** Le syndicat et l'Employeur reconnaissent tous deux l'importance et la valeur d'offrir aux étudiantes et 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 de programmes d'emploi étudiant légitimes conformément aux dispositions de l'Appendice XY Programmes d'emploi étudiant. S'ils ne sont pas embauchés dans le cadre de tels programmes, ils sont considérés comme des membres de l'unité de négociation.
- XX.03** L'Employeur doit s'assurer que les étudiantes et étudiants bénéficient d'une formation et d'une supervision adéquates et qu'elles et ils ne sont pas exposés à des conditions de travail dangereuses ou risquées.
- XX.04** Les étudiantes et étudiants ne doivent pas être utilisés pour déplacer des employés ou pour éviter de combler des postes de l'unité de négociation.
- XX.05** Les heures supplémentaires seront offertes de façon équitable aux membres de l'unité de négociation. Si personne de l'unité de négociation n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants qualifiés embauchés dans le cadre de programmes fédéraux d'emploi étudiant conformément aux dispositions de l'Appendice XY Programmes d'emploi étudiant.
- XX.06** Les étudiantes et étudiants ne doivent pas exécuter de fonctions ni assumer de responsabilités d'employés de l'unité de négociation tout en touchant un taux de rémunération moindre que celui auquel elles et ils auraient droit s'ils étaient des employés, à moins d'un accord mutuel entre le syndicat et l'Employeur. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention collective pour discuter des conditions dans lesquelles les étudiantes et étudiants qui sont affectés à des tâches qui relèvent de l'unité de négociation puissent continuer d'exécuter leur travail.

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.

NOUVEAU DROITS D'ANCIENNETÉ

Le syndicat proposera un libellé à l'Employeur dans le but d'intégrer les droits d'ancienneté à la convention collective. Les dispositions porteront, mais sans s'y limiter, sur les aspects suivants:

- l'établissement des calendriers des congés annuels;
- l'établissement des horaires de poste.

NOUVEL ARTICLE RÉGIMES DE TRAVAIL FLEXIBLES

XX.01 Sous réserve des nécessités de service, l'Employeur permet à l'employé-e qui en fait la demande d'effectuer ses tâches de travail habituelles hors des locaux de l'Employeur.

**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.

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;
- harmoniser les indemnités provisoires à l'intérieur de l'échelle salariale;
- restructurer les grilles salariales;
- modifier les augmentations d'échelon;
- obtenir la rétroactivité à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention.

APPENDICE A-2 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 porteront sur, mais sans s'y limiter, les indemnités suivantes :

- Une nouvelle indemnité de santé physique;
- Une nouvelle indemnité de connaissances linguistiques;
- Une nouvelle indemnité d'habillement;
- Augmentation des indemnités actuelles au taux des augmentations économiques annuelles.

**APPENDICE “D”
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.~~

APPENDICE “E” 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.

CONDITIONS D'EMPLOI DES AGENTES ET AGENTS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION SERVICES FRONTALIERS

Sous réserve des discussions avec l'Employeur, le syndicat se réserve au cours des négociations le droit de présenter un libellé ou de modifier ses propositions ayant trait aux conditions d'emploi des agentes et agents de l'unité de négociation services frontaliers.

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).

QUESTIONS ADMINISTRATIVES NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE – FB

Supprimer les références à la convention collective du groupe PA qui ne visent pas le groupe FB et apporter tous autres changements requis.