



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2007

**GROUPE DES SERVICES DES
PROGRAMMES ET DE
L'ADMINISTRATION
(PA)**

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 des Services des programmes et de l'administration (Table 1). 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 l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e, ou à un nombre raisonnable d'employé-es d'employés, 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 non 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, l'AFPC rembourse à l'Employeur les coûts rattachés au salaire de l'employé-e pour la période de congé approuvée.

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Modifier comme suit :

18.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

- a) palier 1 – premier (1^{er}) palier de direction;
- b) paliers 2 et 3 – palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes;
- c) palier final – l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Aucun gestionnaire ne peut entendre un même grief à plus d'un palier de la procédure.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

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 25 DURÉE DU TRAVAIL

Modifier comme suit :

25.10 Horaires d'été et d'hiver

L'Employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières ~~à la suite de consultations avec~~ **sous réserve du consentement écrit** de l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

25.11

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et, **sous réserve de l'approbation écrite de l'Alliance, peut** établir, ~~lors des consultations,~~ que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et, **sous réserve de l'approbation écrite de l'Alliance, peut** établir, ~~lors des consultations,~~ que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation **et de l'approbation**. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

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 :

28.07 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) 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);~~
- e) **(a)** l'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente **a droit à une rémunération à tarif double, soit deux fois son taux régulier pour toutes les heures de travail effectuées**, 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;
- 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 au paragraphe 62.05.~~

28.09 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire ~~reçoit dix dollars (10\$) en remboursement des frais~~ se voit rembourser les frais d'un **(1)** repas, sauf si le repas est fourni gratuitement. **Le montant remboursé sera conforme à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte de la fonction publique du Canada. Lorsque les repas sont fournis gratuitement, l'Employeur s'assure que les besoins nutritionnels de l'employé-e sont, dans la mesure du possible, respectés.**
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus ~~reçoit un remboursement de dix dollars (10 \$) en remboursement des frais~~ se voit rembourser un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement. **Le montant remboursé sera conforme à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte de la fonction publique du Canada. Lorsque les repas sont fournis gratuitement, l'Employeur s'assure que les besoins nutritionnels de l'employé-e sont, dans la mesure du possible, respectés.**
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ

Modifier comme suit :

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

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

Modifier comme suit :

Dispositions de dérogation

32.01 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,

ou

- b) la rémunération des heures effectivement travaillées, conformément à l'article 30, Jours fériés payés, et à l'article 28, Heures supplémentaires, de la présente convention.

Dispositions exclues

32.02 La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

32.03 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

32.04 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 32.05 et 32.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

32.05 Aux fins des paragraphes 32.04 et 32.06, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a) si l'employé-e utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur;

- b) si l'employé-e utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'Employeur, qu'il lui faut pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- c) si l'employé-e demande de partir à une heure différente et/ou d'utiliser un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et
 - (ii) le tarif des heures supplémentaires applicable 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 tarif normal;~~
- c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

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 c) Toute employée ou tout employé nommé pour une période déterminée réembauché après une interruption de service de moins de un (1) an se verra restituer 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 être **sera** 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'employé-e, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

Modifier comme suit :

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* :

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

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 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

Modifier comme suit :

Mettre la définition de famille (paragraphe 41.02) dans l'article 2 Interprétation et définitions.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Modifier comme suit :

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

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Modifier comme suit :

Mettre la définition de la 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 ~~civils consécutifs~~ **ouvrables**. ~~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**.

ARTICLE 63 INDEMNITÉ DE DÉPART

Modifier comme suit :

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 63.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) **Retraite**

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou

- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), ~~jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.~~

e) **Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), ~~jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération~~, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)g de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. ~~L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.~~
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 11(2)g de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. ~~L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.~~

ARTICLE 64 ADMINISTRATION DE LA PAYE

Modifier comme suit :

64.07

- 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 **une (1) journée complète de travail ou un poste complet** ~~trois (3) jours de travail ou postes consécutifs~~, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b) ~~Lorsqu'un jour désigné comme jour férié désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.~~

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 FONDS ENFANCE ET FAMILLE

Article XX- Fonds enfance et famille

- 1. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les employées et employés ont besoin d'un bon service de garde familiale offert à des coûts raisonnables. L'Employeur convient donc de contribuer à un fonds pour la garde familiale et le Syndicat convient d'administrer ce fonds en conformité avec les dispositions qui suivent.**

- 2. Le fonds est utilisé exclusivement aux fins suivantes :**
 - (a) établir et soutenir des programmes d'information sur la garde familiale;**
 - (b) faire des analyses et des recherches aux fins d'évaluer les besoins en matière de garde familiale et la façon de les satisfaire;**
 - (c) établir ou aider à l'établissement de services de garde d'enfants/familiale et assurer leur fonctionnement;**
 - (d) verser des subventions et/ou les remboursements de frais pour la garde familiale;**
 - (e) conclure des ententes avec des services de garde d'enfants/familiale ou d'autres institutions pour assurer ou faciliter la garde d'enfants/familiale;**
 - (f) embaucher du personnel ou rembourser le salaire des employé-e-s de l'unité de négociation libérés aux fins mentionnées ci-dessus.**

- 3. En principe, seuls les employé-e-s de l'unité de négociation et leur famille peuvent bénéficier de l'admission à un service de garde d'enfants/familiale et de l'admissibilité à une subvention.**

Toutefois, dans la mesure où des places demeurent disponibles, elles sont offertes de préférence aux autres employé-e-s de l'Employeur et à leurs enfants/familles. Le coût de ces services n'est cependant pas assumé par le fonds.

- 4. Le fonds en fiducie déjà constitué pour recevoir les sommes versées par l'Employeur est maintenu. Le retrait de toute somme de même que l'encaissement des chèques ne peut se faire qu'avec la signature de deux (2) personnes spécialement désignées à cette fin par le Syndicat. Cette**

exigence est reproduite dans l'entente bancaire entre l'institution financière et le Syndicat.

- 5. L'Employeur verse dans le fonds en fiducie la somme de huit cent soixante-dix mille dollars (870 000 \$) dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque trimestre.**
- 6. L'intérêt accumulé est réinvesti dans le fonds.**
- 7. Le Syndicat maintient une comptabilité distincte pour les sommes reçues et déboursées par le fonds. Il prend les dispositions pour s'assurer que les livres comptables et les transactions sont vérifiées par un cabinet de comptables agréés. L'Employeur est autorisée à demander des explications sur les dépenses encourues et le Syndicat doit s'assurer que tous les déboursés effectués par le fonds le sont en conformité des objectifs mentionnés au paragraphe 2 ci-dessus, à défaut de quoi les obligations énoncées à la présente annexe prennent fin.**
- 8. Dans les trente (30) jours de la fin de l'exercice financier du fonds, le Syndicat transmet à l'Employeur des états financiers attestant que toutes les dépenses encourues par le fonds l'ont été en conformité des objectifs poursuivis par le fonds et exclusivement à ces fins.**

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 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 touche 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) :

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

**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.

NOUVEAU FORMATION LINGUISTIQUE

Au cours des négociations, le syndicat souhaite discuter de la mise en place d'un programme de formation linguistique en milieu de travail et se réserve le droit de déposer un libellé contractuel à l'issue des discussions.

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.

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 comportant des échelons.

INDEMNITÉS

Au nombre de ses revendications, l'AFPC proposera, mais sans s'y limiter, des améliorations à certaines des indemnités actuelles et proposera de nouvelles indemnités relatives à des situations précises.

- Article 58 : Indemnité de facteur pénologique
- Article 59 : Indemnité pour la surveillance des délinquants
- Article 61 : Indemnité au titre des marchandises dangereuses
- Nouveau : Prime de formation des détenus
- Nouveau : Indemnité de première responsabilité pour les agents de libération conditionnelle

NOUVEAU CLASSIFICATION

Au cours des négociations, le syndicat souhaite discuter des progrès accomplis dans l'examen du système de classification, les mesures prises à ce jour et l'échéancier que s'est donné l'Employeur pour apporter les changements au système de classification.

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 des Services des programmes et de l’administration (PA)** pour financer un programme d’apprentissage mixte (PAM). **De plus**, l’Employeur convient également d’accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC- **AGRFPC SGT** 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 SGT** 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-SGT. 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 du 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.

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).