



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2007

**GROUPE DES SERVICES DE
L'EXPLOITATION
(SV)**

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 de l'exploitation (SV). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

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

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

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

NOUVEAU

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

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

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

Remplacer l'actuel article 14 par le suivant :

- 14.01** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit comme partie, témoin ou représentant lors de toute procédure visée par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* – notamment une plainte, un arbitrage, une demande d'accréditation, une médiation, une commission de l'intérêt public ou un conseil d'arbitrage en vertu de la *Loi*.
- 14.02** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit comme conseiller auprès d'un représentant de l'AFPC lors de toute procédure prévue au paragraphe 14.01.
- 14.03** Au cours du processus de règlement des griefs, l'Employeur accorde un congé payé :
- (a) pour permettre à l'employé-e et à son représentant de discuter d'un grief ou de se préparer à une audience de grief;
 - (b) pour permettre à l'employé-e d'assister à une réunion convoquée par l'Employeur;
 - (c) pour permettre à l'employé-e d'assister à une réunion qu'il a convoquée avec l'Employeur;
 - (d) pour permettre à l'employé-e de participer à un processus de gestion informelle des conflits ou à un processus de règlement extrajudiciaire des différends – qu'il y ait grief ou non;
 - (e) pour permettre au représentant de l'employé-e d'assister à une réunion prévue aux alinéas 14.03b), c) ou d);
 - (f) pour permettre à l'employé-e d'assister à toute autre réunion, qui n'est pas précisée dans le présent article, entre l'AFPC et l'Employeur.
- 14.04** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pour prendre part à un processus de consultation syndicale-patronale ou participer à un programme mixte d'apprentissage ou de formation.
- 14.05** (i) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e, ou à un nombre raisonnable d'employé-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 20

HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR

Remplacer l'actuel article 20 par le suivant :

20.01

- a) **L'AFPC et l'Employeur reconnaissent que toute personne a le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement fondé sur un des motifs de distinction illicites au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, exempt de harcèlement personnel et exempt d'abus de pouvoir. L'Employeur s'engage à ce qu'aucune forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir ne soit tolérée dans le milieu de travail.**

- b) **Le « harcèlement personnel » désigne toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui a pour conséquence de créer un environnement de travail malsain pour cette même personne. Une seule manifestation grave d'une telle conduite, laquelle laisse de lourdes séquelles sur la personne, peut être considéré comme du harcèlement personnel.**

- c) **Il y a « abus de pouvoir » lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi d'une employée ou d'un employé, miner son rendement, mettre son moyen de subsistance en danger ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

20.02

- a) **Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**

- b) **Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.**

ARTICLE 25 ET ANNEXE A DURÉE DU TRAVAIL

- Le syndicat propose de réduire la semaine normale de travail de deux heures et demie sans réduction de salaire annuel.
- Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter un libellé sur la durée du travail tel qu'il s'applique au groupe FR.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Modifier comme suit :

Dispositions exclues

~~Les groupes LI, FR et SC sont exclus de l'application du présent article.~~

~~**~~

~~Le présent article ne s'applique pas aux employés dont le travail n'est pas considéré comme étant du travail par postes et qui sont visés par le paragraphe 25.02; l'article 28 ou les paragraphes 2.02 et 2.03 de l'appendice B; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice C; les paragraphes 3.03 et 3.04 de l'appendice D; les paragraphes 2.01 et 2.02 de l'appendice E; et le paragraphe 1.01 de l'appendice I.~~

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 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travail pendant 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 ou le dimanche.
- ~~b) Les dispositions à alinéa a) ne s'applique pas à l'employé-e dont les heures de travail sont normalement cédulées du lundi au vendredi.~~

ARTICLE 30 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Modifier comme suit :

30.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,
et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - (i) une rémunération égale à **quatre (4)** ~~trois (3)~~ heures de travail calculée au tarif des heures supplémentaires pour chaque rappel ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,~~
ou
 - (ii) une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour les heures effectuées,à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d) La rémunération minimum mentionnée au sous-alinéa 30.01c)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 59.06.

ARTICLE 33 TEMPS DE DÉPLACEMENT

Modifier comme suit :

33.08

Exclusions

Les employé-e-s à qui l'Annexe I de l'Appendice B – Manœuvres et hommes de métiers s'applique, sont exclus de l'application du présent paragraphe.

- a) Le fonctionnaire tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale **vingt (20)** ~~quarante (40)~~ nuits dans une année financière a droit à huit (8) heures de congé payé, ou à sept virgule cinq (7,5) heures si sa semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures. De plus, le fonctionnaire a droit à huit (8) heures de congé payé supplémentaires, ou à sept virgule cinq (7,5) heures si sa semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, pour chaque **dix (10)** ~~vingt (20)~~ nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- ~~b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures, ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures si la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.~~
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est assujetti au paragraphe 62.01.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

ARTICLE 35 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier comme suit :

35.02 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

35.03 (Ajouter l'alinéa 35.03 c))

- a) Aux fins du paragraphe 35.02 et 35.02.1 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 en disponibilité.
- 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
HP	Le 6 avril 1989
GL & T	Le 4 mai 1989
LI	Le 19 juin 1989
HS	Le 21 juin 1989
FR	Le 30 juin 1989
GS	Le 4 août 1989
SC	Le 31 décembre 1989
PR(S)	Le 7 juillet 2000

- (i) le sous-alinéa b) s'applique aux employés des services d'imprimerie (surveillants), sauf que la date du 31 mai 1990 doit être remplacée par le premier (1^{er}) du mois suivant la date de signature de la présente convention.
- 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.**

35.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.

- b) L'Employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e-s **lorsque celui-ci a plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congés annuels en banque**. Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e-s, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour :
- (i) lui accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e-s;
 - (ii) ne pas rappeler l'employé-e-s au travail après son départ en congé annuel;
 - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - (iv) s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e-s, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
- c) Les représentants de l'Alliance se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'Employeur concernant les calendriers de congé.

35.11

- a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e-s n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels ~~jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures~~ sera reportée à l'année de congé annuel suivante. ~~Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingts (280) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.~~
- b) ~~Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 2005 ou à la date où l'employé-e-s est assujetti à la présente convention après le 31 mars 2005, l'employé-e-s a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisées, un minimum de quatre-vingts (80) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2006 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures soient épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.~~

ARTICLE 36 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

NOUVEAU

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

ARTICLE 37

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Remplacer l'actuel article 37 par le suivant :

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

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

ou

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

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

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

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* :

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

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 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Modifier comme suit:

Indemnité parentale

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

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 44 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Modifier comme suit :

- 44.01** 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.
- 44.05** 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 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**.

ARTICLE 52 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Modifier comme suit:

52.01

L'Employeur peut, ~~à sa discrétion~~, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celle indiquées dans la présente convention; **ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;**
- c) **Tout congé accordé en vertu des alinéas a) et b) ci-dessus peut être utilisé conjointement avec d'autres congés, et sans qu'il soit nécessaire d'avoir d'épuiser d'autres types de congé.**

NOUVEL ARTICLE PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

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

XX.02 Tout travail de l'unité de négociation actuellement en sous-traitance sera rapatrié par l'Employeur dans l'unité de négociation. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE SOIGNANT

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

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

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

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

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

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

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

XX.06 Indemnité de compassion

- a) L'employée ou l'employé qui est en congé de soignant non payé reçoit une indemnité de compassion conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) a accompli six (6) mois de service continu avant le début du congé non payé;
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandée et touché des prestations de compassion conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de soignant non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler pendant une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité de compassion;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule ci-après si elle ou il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle ou il retourne au travail mais ne travaille pas pendant toute la période stipulée à la division (B) :

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

(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 CONGÉ DE TRANSITION PRÉALABLE À LA RETRAITE

Toute employée ou tout employé qui est à moins de quatre (4) ans de la retraite peut réduire d'au plus quarante pour cent (40 %) son horaire hebdomadaire de travail. Sa rémunération est réduite en conséquence, mais son niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, tout comme ses protections à cet égard. L'employé peut prendre un congé de transition préalable à la retraite pendant une période maximale de quatre (4) ans, mais il doit accepter de prendre sa retraite au terme de la période de congé.

NOUVEL ARTICLE FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employé-e-s de l'unité de négociation à partir de la date à laquelle le Fonds de justice sociale de l'AFPC est déclaré « organisme de bienfaisance » par l'Agence du revenu du Canada. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

NOUVEL ARTICLE 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 cent quarante mille dollars (140 000 \$) 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.**

INDEMNITÉS

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

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

- Article 57 – Indemnité de facteur pénologique
- Nouveau : Indemnité pour la surveillance des délinquants
- Appendice F – Indemnité versée aux gardiens de phare
- Appendice B – Indemnité de transbordement en mer
- Appendice B – Prime de hauteur
- Article 63 et Appendice C – Indemnité versée au titre des marchandises dangereuses
- Appendice B, Annexe D - Indemnité versée aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval
- Appendice F – Indemnité de travail salissant
- Appendice A et Appendice G – Indemnité d'« Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire »
- Nouveau : Indemnité de techniciens de munitions
- Nouveau : Indemnité de « Marchandises dangereuses »
- Nouveau : Indemnité au titre du Programme canadien de certification des matériaux d'emballage en bois
- Nouveau : Indemnité de service médical d'urgence pour les pompiers
- Nouveau : Indemnité versée aux employés qui utilisent d'autres langues que l'anglais ou le français dans l'exercice de leurs fonctions habituelles
- Augmentation de toutes les indemnités à taux fixe

APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

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

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

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

NOUVEAU

XX. Admissibilité à une augmentation d'échelon après 52 semaines de service cumulatif

- a) L'employé-e nommé à un poste pour une période déterminée touche une augmentation d'échelon de rémunération au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.**

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

Ajouter aux notes sur la rémunération de toutes les classifications comportant des échelons.

CLASSIFICATION

Après discussion avec l'Employeur, le syndicat se réserve le droit de présenter un libellé ayant trait aux normes de classification.

APPENDICE G

ÉQUIPAGE DE NAVIRES

Le syndicat proposera différentes améliorations à apporter à l'Appendice.

APPENDICE I

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.

APPENDICE J 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 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.~~

ANNEXE K – GROUPE GL
RÉGIME DE PRESTATIONS
SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE
APPLICABLE AUX EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE MANŒUVRES ET
HOMMES DE MÉTIER (GL)
DE LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS

Modifier comme suit :

1. Les prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage devront être versées à l'employé-e à temps plein nommé pour une période indéterminée qui est déclaré excédentaire non rémunéré à la suite d'un arrêt de travail temporaire, conformément aux sommes prévues et sous réserve des conditions établies dans ce régime. Les employé-e-s saisonniers correspondant à la définition qui figure dans la politique de l'Employeur sur les conditions d'emploi ne sont pas admissibles aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage.
2. Pour être admissible aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage, l'employé-e doit avoir à son crédit au moins deux (2) ans d'emploi continu au service de l'Employeur au moment où il ou elle est déclaré fonctionnaire excédentaire non rémunéré.
3. Les prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage ne pourront être versées qu'aux seuls employé-e-s excédentaires non rémunérés qui fourniront à l'Employeur la preuve qu'ils ou elles ont demandé et obtenu des prestations d'assurance-emploi (AE) conformément au paragraphe 12(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, au regard de la période d'emploi assurable au service de l'Employeur.
4. L'employé-e n'aura pas droit aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant toute période au cours de laquelle il ou elle touchera des prestations à la suite d'une demande d'indemnisation présentée à la Commission des accidents du travail et/ou au Régime d'assurance-invalidité/au Régime de pensions du Canada/au Régime de rentes du Québec.
5. L'employé-e excédentaire non rémunéré qui est admissible aux prestations prévues par ce Régime de prestations supplémentaires de chômage touchera ~~soixante-dix~~ **quatre-vingt-quinze** pour cent (~~70 %~~ **95 %**) de son taux hebdomadaire régulier de rémunération pour chaque semaine où il ou elle sera excédentaire non rémunéré, soit un cinquième (1/5) de cette proportion de ~~soixante-dix~~ **quatre-vingt-quinze** pour cent (~~70 %~~ **95 %**) de son taux de rémunération hebdomadaire régulier pour chaque jour, moins la somme

hebdomadaire brute qu'il ou elle aura reçue de l'AE pendant la période de prestations et sous réserve des maximums ci-après :

Après deux (2) ans d'emploi continu	quinze (15) semaines
Après six (6) ans d'emploi continu	dix-sept (17) semaines
Après sept (7) ans d'emploi continu	dix-neuf (19) semaines
Après huit (8) ans d'emploi continu	vingt et une (21) semaines
Après neuf (9) ans d'emploi continu	vingt-trois (23) semaines
Après dix (10) ans d'emploi continu	vingt-cinq (25) semaines
Après onze (11) ans d'emploi continu	vingt-sept (27) semaines
Après douze (12) ans d'emploi continu	vingt-neuf (29) semaines
Après treize (13) ans d'emploi continu	trente et une (31) semaines
Après quatorze (14) ans d'emploi continu	trente-trois (33) semaines
Après quinze (15) ans ou plus d'emploi continu	trente-cinq (35) semaines

On ne versera à aucun employé-e des prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires de chômage à l'égard de plus de trente-cinq (35) semaines par année civile.

6. Dans les cas où il ou elle est assujetti à la période de carence de deux (2) semaines avant de toucher des prestations d'AE, l'employé-e excédentaire non rémunéré qui est admissible aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage touchera ~~trente-cinq~~ **quatre-vingt-quinze** pour cent (~~35 %~~ **95 %**) de son taux de rémunération hebdomadaire régulier.
7. Les prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage se limitent à celles qui sont prévues à l'alinéa (5) et l'on ne remettra à l'employé-e aucune somme qu'il ou elle sera tenu de rembourser à l'État en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
8. À la demande de l'employé-e, la somme dont il est question à l'alinéa (6) sera évaluée et versée à l'avance à l'employé-e. Des rajustements seront effectués, une fois que l'employé-e aura prouvé qu'il ou elle reçoit des prestations d'AE.
9. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question aux alinéas (5) et (6) sera le suivant :
 - a) le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e correspondant au niveau de titularisation auquel l'intéressé est nommé, le jour précédant immédiatement le début de la période où l'employé-e est déclaré excédentaire non rémunéré;

ou

- b) si, le jour précédant immédiatement le commencement de la période pour laquelle l'employé-e est déclaré excédentaire non rémunéré, l'intéressé s'acquittait d'une affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois, le taux de rémunération hebdomadaire sera le taux auquel l'employé-e était rémunéré le jour en question.
10. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant la période où il ou elle est déclaré excédentaire non rémunéré, les prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage sont rajustées en conséquence.
 11. L'employé-e visé par le présent protocole n'est pas assujéti aux articles de l'appendice I sur le réaménagement des effectifs qui ont trait à l'avis de licenciement et à l'offre raisonnable d'emploi ni à l'article de la convention collective traitant de l'indemnité de départ.
 12. Les sommes versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage ne réduiront pas et n'augmenteront pas l'indemnité de départ de l'employé-e et elles ne seront pas considérées comme un revenu supplémentaire aux fins du calcul de la pension.
 13. L'Employeur informe les employé-e-s excédentaires non rémunérés de tous les avis d'offres d'emploi à la Commission canadienne des grains.

Cela n'empêche pas le syndicat de contester ou l'Employeur d'imposer le statut d'excédentaire non rémunéré.

APPRENTISSAGE

L'AFPC propose un nouvel article prévoyant la mise sur pied d'un programme d'apprentissage pour tous les métiers exercés par un nombre important d'employé-e-s au sein de la fonction publique fédérale. Le programme serait élaboré conjointement et respecterait le Programme des normes interprovinciales (Sceau-Rouge).

CONGÉ - GÉNÉRALITÉS

Adapter les droits au congé aux différentes durées des postes que travaillent les divers sous-groupes.

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

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

QUESTIONS ADMINISTRATIVES CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA LMFP

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

QUESTIONS ADMINISTRATIVES LIBELLÉ DU RQAP

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

QUESTIONS ADMINISTRATIVES ADMINISTRATION DE LA PAYE

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