



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2007

**GROUPE DES SERVICES TECHNIQUES
(TC)**

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 techniques (TC). 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 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 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

DURÉE DU TRAVAIL

Le syndicat propose de réduire la semaine normale de travail de deux heures et demie sans diminution du salaire annuel.

25.13 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

f) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa **65.07a)** ~~64.07a)~~ est convertie en heures.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Modifier comme suit :

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 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 à 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 :

28.01

Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée **à tarif double** ~~aux tarifs suivants :~~

- a) ~~tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01b);~~
- b) ~~tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7 1/2) pendant son premier jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

28.02

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Employeur~~, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) ~~Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois~~

- d) Tout congé compensateur acquis au cours d'une année financière donnée et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'année financière suivante est payé au taux de rémunération de l'employé-e le 30 septembre.
- e) En plus des modalités de paiement prévues à l'alinéa 28.02 d), l'employé-e peut demander le paiement de tout congé compensateur accumulé, en tout ou en partie, au taux de rémunération en vigueur au moment de la demande. Une telle demande ne peut être refusée sans motifs raisonnables.
- f) Lorsque, pendant une période de congé compensateur, l'employé-e se voit accorder :
 - (i) un congé de deuil payé;
 - ou
 - (ii) un congé payé en raison de la maladie d'un membre de sa proche famille, sur présentation d'un certificat médical;
 - ou
 - (iii) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical;

la période de congé compensateur ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'Employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

Apporter les mêmes changements aux paragraphes 29.04, 30.06 et 31.06.

28.09

- 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 lorsque 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.**
- 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 et/ou de repas.

28.10 S'applique seulement au groupe PI

L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage :

- a) juste avant ses heures de travail régulières et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente à l'horaire,

ou

- b) juste après ses heures de travail régulières,

se voit rembourser un (1) repas – **le montant remboursé sera conforme à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte de la fonction publique du Canada** – ~~reçoit dix dollars (10 \$) en remboursement des frais d'un repas~~, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Lorsque l'employé-e effectue des périodes additionnelles de trois (3) heures supplémentaires ou plus accolées aux périodes prévues en a) et en b) ci-dessus, il ou elle se voit rembourser un (1) autre repas – ~~reçoit dix dollars (10 \$) en remboursement des frais d'un (1) autre repas~~ pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires consécutives de travail, sauf lorsque 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.**

L'employé-e dispose de temps libre payé, d'une durée raisonnable déterminée par la direction, pour prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

28.12

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,

ou
- b) une rémunération équivalente à **trois (3) heures** ~~une (1) heure~~ au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

ARTICLE 29 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Modifier comme suit :

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

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
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 équivalant à **quatre (4)** ~~trois (3)~~ heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail,
ou
- (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 29.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 63.06 de la présente convention collective.

ARTICLE 30 DISPONIBILITÉ

Modifier comme suit :

30.01 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 31 INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

Modifier comme suit :

31.01

- a) Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer au travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de **quatre (4)** ~~trois (3)~~ heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;

31.04 S'applique seulement au groupe EG

L'employé-e qui est tenu de se présenter à bord du navire en partance de son port d'attache en dehors de son horaire de travail habituel, et qui n'est pas tenu de travailler à bord quand il ou elle se présente, touche une indemnité égale à **trois (3) heures** ~~une (1) heure~~ de rémunération au tarif normal.

ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT

Modifier comme suit :

34.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
 - et
 - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, ~~le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné 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.~~

~~**34.05** 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 et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :~~

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

~~ou~~

~~b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 32, Jours fériés désignés payés, et à l'article 28, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.~~

34.06 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour **tout** le temps que met l'employé-e à se rendre à **tout les des** cours, **les à des** séances

de formation, ~~les~~ à des conférences et ~~les~~ à des séminaires. , sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement

Exclusions

~~Les employé-e-s à qui l'Annexe I, Soutien Technologique et Scientifique, s'applique sont exclus de l'application du présent paragraphe.~~

- a) ~~L'employé-e qui 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, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à zéro virgule cinq (0,5) quinze (15) heure de congé payé pour chaque nuit où elle ou il est absent de sa résidence principale. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.~~
- b) ~~Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.~~
- b) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.02c) d), **e) et f)**.

~~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, sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.~~

Supprimer toutes les autres exclusions prévues dans le présent article, y compris dans les appendices suivants :

- **Appendice B – Employé-e-s du groupe Techniciens divers, employés par le ministère des Pêches et des Océans travaillant dans un établissement piscicole**
- **Appendice C – Agents de pêches du groupe Techniciens divers affectés à la surveillance maritime, du ministère des Pêches et des Océans**
- **Appendice I – Employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique du Bureau de lutte contre la lamproie marine**
- **Appendice L – Employé-e-s du groupe Soutien technologique et scientifique employés par le ministère de la Défense nationale qui effectuent des essais en mer**
- **Appendice S – Certains techniciens d'entretien d'aéronef**

ARTICLE 37 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

NOUVEAU

37.11

Un employé peut, par compassion, transférer des crédits de congé annuel, de congé compensateur ou de congé de maladie à un autre employé. Les crédits ainsi transférés peuvent seulement être pris en congé et non en espèces. L'Employeur n'envisagera pas la possibilité d'un tel transfert, selon les présentes dispositions, avant que tous les autres congés prévus par la convention collective n'aient été épuisés.

ARTICLE 38 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier comme suit :

38.02 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

Modifier le paragraphe 38.02 :

h) aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, **telle qu'elle est définie dans les annexes I, III, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, 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 dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

i) Nonobstant l'alinéa 38.02h) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation suivantes à la date de signature de la convention collective :

Unité de négociation	Date de signature
EG	17 mai 1989
DD, GT, PI, PY, TI	19 mai 1989

ou l'employé-e qui a adhéré à l'unité de négociation entre la date de signature de la convention et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

j) **Le service dont il est question à l'alinéa h) 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 39 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Modifier comme suit :

39.01

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

- (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.**

ARTICLE 41

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Remplacer l'article 41 actuel par le suivant :

41.01 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).

41.02 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 42 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Modifier comme suit :

Indemnité de maternité

42.02 (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 43 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Modifier comme suit :

- 43.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la **période d'allaitement** ~~vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement,~~ demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 43.05** 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 44 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Modifier comme suit :

Indemnité parentale

44.02 a) (iii)

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants~~ **ou un employé-e qui accepte un poste au sein d'un organisme énuméré aux annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*** n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

ARTICLE 45
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS
D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

Mettre la définition de famille (paragraphe 45.02) dans l'article 2 Interprétation et définitions.

ARTICLE 47

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Modifier comme suit :

Mettre la définition de famille (paragraphe 47.01) dans l'article 2 Interprétation et définitions.

~~**47.01** Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

Renuméroter.

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

47.02 Sous réserve du paragraphe 47.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e) **pour des raisons personnelles (un maximum de quinze (15) heures).**

47.03 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 47.02 b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 51 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Modifier comme suit :

Mettre la définition de famille (paragraphe 51.01) dans l'article 2 Interprétation et définitions.

~~51.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

Renommer.

51.01 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.

51.02 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.**

51.03 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 **51.01 et 51.02**, 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.

51.04 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 **51.01 et 51.02.**

ARTICLE 54
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ,
CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET
CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Modifier comme suit :

54.05

- a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
- (i) un cours offert par l'Employeur;
 - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.
- b) À la demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 54.05a). **Une telle approbation ne peut être refusée sans motifs raisonnables.** L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, et de l'article 34, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.
- c) Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

ARTICLE 65 ADMINISTRATION DE LA PAYE

Modifier comme suit :

65.07

- 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 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 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) :

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

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

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

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

NOUVEAU FORMATION

Le syndicat souhaite discuter de dispositions en matière de formation pour les employés de la classification TI et se réserve le droit de présenter un libellé à cet effet après discussion avec l'Employeur.

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.

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

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

APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

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

- obtenir des augmentations économiques réelles qui reflètent le dynamisme de l'économie du Canada;
- assurer à tous les membres une protection contre l'inflation;
- veiller au rattrapage par rapport aux emplois et aux employeurs comparables;
- harmoniser les indemnités provisoires à l'intérieur de l'échelle salariale;
- restructurer les grilles salariales;
- modifier les augmentations d'échelon;
- obtenir la rétroactivité à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention.

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

NOUVEAU

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

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

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

Ajouter aux notes sur la rémunération de toutes les classifications.

INDEMNITÉS

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

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

- Article 60 – Indemnité de facteur pénologique
- Article 62 – Indemnité au titre des marchandises dangereuses
- Appendice J – Indemnité de plongée
- Appendice K – Indemnité de fonctions de plongée
- Appendice P – Indemnités propres aux employés du Groupe de l'inspection technique (TI)
- Nouveau : Indemnité des agents des pêches
- Nouveau : Indemnité de formation
- Nouveau : Indemnité de personnel navigant – à l'intention du personnel chargé de la surveillance à bord des appareils et de la vérification d'aéronefs
- Nouveau : Indemnité de manipulation de substances dangereuses
- Nouveau : Indemnité de techniciens de munitions

CLASSIFICATION

Le syndicat souhaite entamer des discussions sur l'examen de la norme de classification du groupe TI. Le syndicat se réserve le droit de présenter un libellé à cet effet.

**APPENDICE “B”
PROTOCOLE D’ACCORD
CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS, EMPLOYÉS PAR LE MINISTÈRE DES
PÊCHES ET DES OCÉANS TRAVAILLANT DANS
UN ÉTABLISSEMENT PISCICOLE**

Modifier comme suit :

2.01

- a) **cinq (5)** ~~quatre (4)~~ heures de rémunération au tarif horaire normal de l’employé-e pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pour laquelle l’employé-e est désigné pour être en disponibilité dans un établissement piscicole;

**APPENDICE “D”
PROTOCOLE D’ACCORD
S’APPLIQUANT À CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS, QUI TRAVAILLENT PAR ROULEMENT
OU SELON UN HORAIRE IRRÉGULIER
(CONTRÔLEURS DES CENTRES DE COORDINATION DU
SAUVETAGE ET DES CENTRES SECONDAIRES DE SAUVETAGE
MARITIME DU SERVICE DE RECHERCHE
ET DE SAUVETAGE DE LA GARDE CÔTIÈRE
ET PERSONNEL D’AÉROGLISSEURS)**

Le syndicat souhaite discuter des dispositions sur les heures de travail des employés visés par le présent appendice et se réserve le droit de présenter un libellé à cet effet après discussion avec l’Employeur.

APPENDICE “H”
PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET
L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
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-**AGRHFPC 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- **AGRHFPC 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-AGRHFPC 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 “W” 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.

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).