



NÉGOCIATION AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2011

**GROUPE DES SERVICES FRONTALIERS
(FB)**

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

Février 2011

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la ronde de négociation pour le groupe des Services frontaliers (FB). 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 ou 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.

NOUVEL ARTICLE
RETRAITE ANTICIPÉE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS FB

Modifier le régime de retraite afin de permettre aux travailleuses et travailleurs appartenant au groupe FB de prendre leur retraite après 25 années de service, et ce, sans pénalité.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **famille** » (*family*) 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, l'époux (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 petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **le gendre ou la bru, le beau-frère ou la belle-sœur**, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

« **service** » (*service*) désigne :

- a) Toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, 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 la mise à pied.
- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

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

Le syndicat se réserve le droit d'apporter d'autres modifications à la présente revendication, à la suite de discussions avec l'employeur concernant la reconnaissance du service accumulé par les anciens membres du personnel militaire.

ARTICLE 12

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Remplacer le paragraphe 12.03 par le libellé suivant :

12.03 Un représentant dûment accrédité de l'Alliance peut avoir accès aux locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, assister à une réunion avec la direction, assister à une réunion avec les membres ou participer à une assemblée générale du syndicat. Dans la mesure du possible, un avis d'une (1) journée est donné à l'employeur pour lui faire part de l'objet et de la date de la réunion et du nom du représentant.

ARTICLE 14
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

**Présidente ou président de succursale
(NOUVEAU)**

14.14 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui fait office de président-e de succursale au nom de l'Alliance pour lui permettre de s'acquitter des fonctions liées à cette charge.

ARTICLE 17
MESURES DISCIPLINAIRES

NOUVEAU

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

ARTICLE 20 HARCÈLEMENT SEXUEL

20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~ et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel~~ ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

20.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera 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.

20.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement ~~sexuel~~. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

20.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ

Modifier en ces termes :

22.01 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

22.02 L'Employeur veille à ce qu'aucun employé-e ne travaille seul quel que soit le poste de travail ou le lieu de travail. L'employé-e participant à des opérations conjointes n'est pas considéré comme travaillant seul.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Travail par poste

25.13 a) La présente disposition s'applique :

- (i) **aux employé-e-s qui travaillent par roulement ou selon un horaire irrégulier**
ou
- (ii) **aux employé-e-s qui ne sont pas assujettis au travail par roulement et qui doivent, à la demande de l'Employeur, travailler après 18 heures ou avant 7 heures.**

b) L'employeur doit fixer la durée du travail des employé-e-s de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- (i) sur une base hebdomadaire, travaillent ~~en moyenne~~ trente-sept virgule cinq (37,5) heures ~~et en moyenne~~ **pendant** cinq (5) jours **consécutifs**;
- (ii) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- (iii) bénéficient ~~en moyenne~~ de deux (2) jours de repos **consécutifs** par semaine, **sauf lorsque les jours de repos sont séparés par un jour férié désigné payé qui est chômé**;
- (iv) ~~bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.~~

25.14 L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

- a) d'éviter que le poste d'un employé commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent;

et
- b) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail;

et
- c) **d'accorder aux employés qui ont effectué des heures supplémentaires obligatoires un minimum de huit (8) heures de repos avant leur prochain poste de**

travail. Les employés ne subissent aucune perte de rémunération pour avoir bénéficié de ladite période de repos de huit (8) heures.

25.16 L'Employeur établit un horaire général des postes portant sur une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail. **Pour remplir les horaires de postes, l'Employeur doit :**

a) avant d'afficher l'horaire, établir les exigences relatives à l'affectation du personnel selon cet horaire.

b) demander à tous les employé-e-s visés par cet horaire de travail d'indiquer à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.

c) Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.

25.22 Sélection des lignes

~~a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~

~~b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~

~~c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.~~

a) Si une ligne devient libre, l'Employeur doit réévaluer son horaire. Si la ligne est encore nécessaire, l'Employeur peut revoir les qualités requises avant de sonder tous les employé-e-s visés par cet horaire de travail. Si plusieurs employé-e-s qualifiés choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.

b) Si aucun employé-e visé par cet horaire de travail ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent au même établissement, mais selon un horaire différent. Si plusieurs employé-e-s qualifiés choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.

c) Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a) et b) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans le district où la période de travail vacante doit être comblée. Si plusieurs employé-

e-s qualifiés choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.

- d) Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a), b) et c) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans la région où la période de travail vacante doit être comblée. Si plusieurs employé-e-s qualifiés choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service.**

25.23 Aménagement d'horaires de postes variables

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.22~~1~~ inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c) Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.
- e) Les employés visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant **la sélection des lignes** établies au **paragraphe 25.22** et à l'horaire de travail variable aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

25.26

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
- (i) **À moins que, par accord mutuel, les parties n'en décident autrement**, la durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.

(ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

(iii) ~~La durée maximale des horaires des agents au service de l'Agence canadienne du pari mutuel est d'un (1) an.~~ **(En attente de précision de la part de l'employeur)**

c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

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

d) Heures supplémentaires (paragraphe 28.04 et 28.05)

Des heures supplémentaires sont payées à ~~tarif et trois quarts (1 3/4)~~ **au tarif double** pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

Aménagement d'horaires visant les employés à temps partiel

25.28 Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés à temps partiel :

a) Les heures normales de travail excédant celles attribuées aux employés à plein temps sont offertes par ordre d'ancienneté aux employés qualifiés à temps partiel.

b) Nonobstant le paragraphe a) ci-dessus, les employés à temps partiel qui, à la date de signature de la présente convention collective, faisaient partie de l'effectif et à qui l'Employeur a garanti un certain nombre d'heures de travail comme condition d'emploi, continuent d'obtenir au moins les heures de travail garanties.

ARTICLE 27

PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Modifier en ces termes :

Dispositions exclues

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

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.02 Généralités

- a) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.04 et 28.05 pour chaque période complète **ou partielle** de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales;
 - et
 - (ii) quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b) Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.03 Attribution du travail supplémentaire

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.
- b) Afin de respecter les dispositions de l'alinéa 28.03a), l'Employeur affiche une liste de tous les employé-e-s dans chaque lieu de travail ainsi qu'une liste des offres d'heures supplémentaires. La liste des offres d'heures supplémentaires est affichée au moins une fois par semaine. Les heures supplémentaires sont attribuées par roulement, en commençant par l'employé-e sur la liste qui s'est vu offrir le moins d'heures.**
- c) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) ~~L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1-1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail. effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.~~
- b) Si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes : un minimum ~~de deux (2) heures au tarif normal~~ **de trois (3) heures au tarif des heures supplémentaires applicable** ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable.
- c) L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;ou
 - (ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- ~~d) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 60.05 ou 60.06.~~

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

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

- b) ~~L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).~~
- b) L'employé-e qui est tenu de ~~se présenter au travail~~ travailler un jour de repos **touche au minimum trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail.** ~~et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :~~
- (i) ~~une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail.~~
- ou
- (ii) ~~la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.~~
- d) ~~Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 60.05.~~

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier en ces termes :

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

Exemples de conversion	
3 semaines/ année	9,375 heures/ mois
4 semaines/ année	12,5 heures/ mois
5 semaines/ année	15,625 heures/ mois
6 semaines/ année	18,75 heures/ mois

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c) ~~treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- d) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
- c) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- d) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28^e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.

34.03

- a) ~~Aux fins du paragraphe 34.02 seulement,~~ Toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

b) Établissement du calendrier des congés annuels

- (i) **Les employés doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril de chaque année.**
- (ii) **L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1^{er} mai pour la période estivale et au plus tard le 1^{er} octobre pour la période hivernale. Pour les congés en octobre et en novembre, l'Employeur répond aux demandes au plus tard le 1^{er} août et pour les congés en avril et en mai (de l'année suivante), l'Employeur répond au plus tard le 1^{er} février.**
- (iii) **Les périodes de congés annuels sont les suivantes :**
 - pour la période estivale, du 1^{er} juin au 30 septembre;
 - pour la période hivernale, du 1^{er} décembre au 31 mars.
- (iv) **Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de quatorze (14) jours civils par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employés puissent prendre congé pendant les mois d'été.**
- (v) **Les demandes présentées après le 15 avril sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.**

ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

35.01

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.
- b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits **additionnels** de congé de maladie à raison de **douze virgule cinq (12,5)** heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. ~~De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.~~

Attribution du congé de maladie

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

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

et

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

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

35.04 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a) ci-dessus.

35.05 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'employeur.

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail ~~d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur~~ lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

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

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 39

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 39.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 39.02** La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- 39.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a) modifie ses tâches, ou la réaffecte;
- ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 39.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 39.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- 39.06** Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue

du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

~~43.01~~ 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.

43.01 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures **six (6) jours** au cours d'une année financière.

43.02 Sous réserve du paragraphe 43.021, 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 l'employé-e 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) deux (2) jours des six (6) jours précisés au paragraphe 43.01 peuvent être utilisés pour :

- (i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;**
- (ii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un agent parajuridique pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller en finances ou un autre type de professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

43.03 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 43.02 (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 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

- 46.01** Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours **ouvrables civils consécutifs**. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. 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 trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- ~~**46.02** L'employé-e a droit à 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 ou d'une belle-sœur.~~
- ~~**46.03-02** Si, au cours d'une période de congé **payé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur**, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des 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 qui lui ont été accordés.~~
- 46.04 03** 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 de celui qui est prévu aux paragraphes 46.01 et ~~46.02~~.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.03 Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

L'employé-e fait tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail. Toutefois, lorsque cela est impossible, un congé payé lui est accordé pour se rendre à un tel rendez-vous.

52.04 Congé non payé pour service militaire

Toute période de congé non payé que doit prendre l'employé-e pour service militaire n'entraîne aucune interruption du service continu.

Le syndicat se réserve le droit de modifier cette revendication après discussion avec l'employeur concernant le Programme d'aide aux employés établi par le Conseil du Trésor.

ARTICLE 60 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

60.10 Congés annuels

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 34.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- ~~c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- ~~d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- ~~f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois.

~~Champ d'application particulier de la présente convention~~

~~60.05 Indemnité de rentrée au travail~~

~~Sous réserve des dispositions du paragraphe 60.04, lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 28.05c)(i), ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sous-alinéas 28.04c)(i) ou~~

~~28.05c)(i), il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.~~

60.06 — Rappel au travail

~~Lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sous-alinéa 28.04c)(i) et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.~~

60.xx Établissement des horaires

La durée du travail des employés à temps partiel doit être conforme au paragraphe 25.28.

60.xx

L'AFPC se réserve le droit de proposer des changements additionnels au présent article après discussion avec l'employeur concernant l'assignation de Codes d'identification de dossier personnel (CIDP) aux employé-e-s saisonniers et à temps partiel.

UN JOUR EST UN JOUR

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

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

- h) **Congé**
 - (i) ~~Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
 - (i) Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e 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 ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée de congé payé** supplémentaire pour chaque 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 cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).
- d) 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 est tenu par l'Employeur d'y assister.

ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.01

- a) Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ~~b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

ARTICLE 42 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

42.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

43.201 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **six (6) jours** au cours d'une année financière.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

APPENDICE B

****APPENDICE B**

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

~~Le présent appendice s'applique uniquement aux aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) mis en œuvre après la signature de la présente convention collective.~~

1. Processus de consultation

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente au niveau local, dans les délais prescrits.

2. Pourparlers relatifs aux AHPV

2.1 La consultation au niveau local prévue à l'alinéa 25.23a) de la convention collective doit avoir lieu dans les cinq (5) jours suivant l'avis déposé par l'une des deux parties de revoir un aménagement d'horaires de postes variables ou d'en négocier un nouveau. Avant la tenue de cette rencontre, l'Employeur doit fournir au Syndicat les renseignements suivants concernant les nécessités du service :

a) le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure, **en fonction de la taille actuelle de l'effectif**

et

b) la raison d'être de l'horaire proposé.

2.2 Le nombre d'employé-e-s déterminé au paragraphe 2.1 ne représente pas la présence minimale requise pour un poste donné.

2.3 Les parties conviennent de négocier de bonne foi et font tout effort raisonnable pour conclure un AHPV.

- 2.4 Les pourparlers au niveau local doivent se conclure dans les cinq (5) semaines suivant la première rencontre prévue au paragraphe 2.1 ci-dessus.
- 2.5 Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employés pour ratification.
- 2.6 Si les pourparlers au niveau local ne débouchent pas sur un accord concernant l'AHPV proposé, les parties doivent immédiatement renvoyer les points en litige aux représentants du Syndicat et aux représentants régionaux de l'Employeur pour la suite du processus de consultation.
- 2.7 Les représentants désignés au paragraphe 2.56 ci-dessus doivent conclure leur consultation dans les trois (3) semaines suivant la date à laquelle les points en litige ont été soumis à leur attention par le comité local.
- 2.8 ~~Si les recommandations conjointes des~~ **Si les** ~~Les recommandations conjointes des~~ représentants désignés au paragraphe 2.56 ci-dessus ~~doivent être soumises à l'examen du comité local pendant au plus une (1) semaine~~ **conviennent d'un AHPV, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employés pour ratification.**
- 2.9 Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employés pour ratification. Dans le cas contraire, le Syndicat doit mettre aux voix le dernier AHPV proposé par l'Employeur.
- 2.10 Les résultats du scrutin prévu au paragraphe 2.45 ou 2.89 doivent être communiqués aux représentants de l'Employeur dans les deux (2) semaines suivant la tenue de ce scrutin.
- 2.11 Si l'AHPV proposé est rejeté, les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'AHPV en place. Si l'une ou l'autre partie choisit de ne pas prolonger l'AHPV en place, l'horaire de travail par poste prévu au paragraphe 25.13 entre alors en vigueur. Dans le cas des employés qui ne sont pas déjà visés par un AHPV, l'horaire en place reste en vigueur.
- 2.12 Si l'~~EPHV~~**AHPV** proposé est accepté lors d'un scrutin de ratification, le nouvel horaire doit être affiché conformément au paragraphe 25.16 de la convention collective.
- 2.13 Sauf indication au paragraphe 2.40**11** ci-dessus, les deux parties peuvent mettre fin à un AHPV en donnant un avis de trente (30) jours à l'autre partie, sauf si des pourparlers sont en cours conformément au présent appendice.
- 2.14 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais prévus dans les dispositions du présent appendice.

3. Sélection des lignes de l'AHPV

- 3.1 Après la ratification du nouvel AHPV, l'Employeur doit établir les exigences relatives à l'affectation du personnel selon cet horaire.

- 3.2** L'Employeur doit demander à tous les employé-e-s visés par l'AHPV à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.
- 3.3** Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03.
- 3.4** **S'il reste des lignes sur l'horaire initial après que les membres ont fait leur choix, les postes sont pourvus selon les modalités énoncées au paragraphe 25.22.**
- 3.5** **Sous réserve du paragraphe 25.22, les parties peuvent s'entendre pour reprendre le processus d'affectation du personnel selon l'AHPV, à n'importe quel moment pendant la durée de l'AHPV.**

~~3.4~~ Si une ligne devient libre, l'Employeur doit réévaluer son horaire. Si la ligne est encore nécessaire, l'Employeur doit revoir les qualités requises avant de sonder tous les employé-e-s visés par l'AHPV. Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03.

~~4. Établissement du calendrier des congés annuels~~

~~4.1~~ Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril de chaque année. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1^{er} mai pour la période estivale et au plus tard le 1^{er} octobre pour la période hivernale.

~~4.2~~ Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

- ~~— pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre;~~
- ~~— pour la période hivernale, du 1er décembre au 31 mars.~~

~~4.3~~ Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux (2) semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

~~4.4~~ Les demandes présentées après le 15 avril sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.

APPENDICE C

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Le syndicat propose que les dispositions suivantes soient intégrées à l'Appendice C de l'entente entre les parties :

1. Lorsqu'il y a réaménagement des effectifs, les employé-e-s d'un lieu de travail sont déclarés excédentaires selon l'ordre inverse de l'ancienneté.
2. L'employeur fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu de travail au moment où il ou elle a été déclaré excédentaire.
3. S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
4. Si l'employeur ne peut présenter une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où travaille l'employé-e au moment où il ou elle a été déclaré excédentaire.
5. S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province donnée pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.
6. Les employé-e-s excédentaires sont placés en situation d'option selon l'ordre inverse d'ancienneté.
7. Les offres d'emploi raisonnables sont présentées aux employé-e-s optants selon l'ordre d'ancienneté.
8. **Employé-e optant** (*opting employee*) — Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de garantie d'une offre d'emploi raisonnable **dans un rayon de quarante (40) kilomètres de son lieu de travail au moment où il ou elle a été déclaré excédentaire** et qui a cent vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la section 6.3 du présent appendice.

**APPENDICES F et G
INITIATIVE D'ARMEMENT**

****APPENDICE F
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'INITIATIVE D'ARMEMENT – SÉLECTION DES PARTICIPANTS À LA
FORMATION SUR LES ARMES À FEU**

Le présent protocole vise à mettre en vigueur l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

1. ~~De la date de signature du présent protocole jusqu'au 1^{er} février 2011,~~ L'Employeur devra sélectionner les participants à la formation sur les armes à feu parmi les volontaires et les employé-e-s embauchés avec pour condition d'emploi de suivre cette formation.
2. ~~Jusqu'au 30 septembre 2009,~~ Les employé-e-s volontaires qui ne sont pas tenus de suivre la formation sur les armes à feu en vertu de leurs conditions d'emploi et qui ne l'ont pas réussie retourneront à leur port d'attache.
3. ~~Du 1^{er} octobre 2009 au 1^{er} février 2011,~~ L'Employeur déploiera tous les efforts raisonnables pour trouver des possibilités de placement aux employé-e-s ~~volontaires qui ne sont pas tenus de suivre la formation sur les armes à feu en vertu de leurs conditions d'emploi et qui~~ **ne réussissent pas la formation sur les armes à feu**, ~~ne l'ont pas réussie,~~ conditionnellement à leur consentement à se réinstaller et à leur capacité de se recycler.
4. ~~Du 1^{er} octobre 2009 au 1^{er} février 2011,~~ Les parties conviennent de former des comités régionaux mixtes afin de discuter ~~des possibilités de~~ placement ~~pour les des~~ employé-e-s ~~volontaires qui ne sont pas tenus de suivre la formation sur les armes à feu en vertu de leurs conditions d'emploi et qui ne l'ont pas réussie~~ **réussissent** pas la formation sur les armes à feu.

~~Ce protocole vient à échéance le 1^{er} février 2011.~~

****APPENDICE G**
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LA STRATÉGIE DE FORMATION SUR LES ARMES À FEU

~~Le présent protocole vise à mettre en vigueur l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).~~

~~Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter de la stratégie (après le 1^{er} février 2011) pour la sélection des participants à la formation sur les armes à feu et le placement des employé-e-s qui ne sont pas tenus de suivre la formation sur les armes à feu en vertu de leurs conditions d'emploi et qui ne l'ont pas réussie. Les parties se réuniront dans les cent vingt (120) jours suivant la fin de l'examen des EPJ.~~

~~Ce protocole vient à échéance le 20 juin 2011.~~

APPENDICE H MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

****APPENDICE H**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Le présent protocole vise à mettre en vigueur l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada en ce qui concerne les employés de l'unité de négociation du groupe FB qui travaillent à la division régionale Observation des échanges commerciaux.

~~Dans le cadre de cette entente, l'Employeur et l'AFPC conviennent qu'ils se rencontreront dans les cent vingt (120) jours suivant la signature de cette convention collective afin de discuter de la pertinence et du bien-fondé que l'employeur applique la Politique de télétravail du Conseil du Trésor à la division régionale Observation des échanges commerciaux.~~

~~Les parties conviennent que le cadre de cette discussion est la Politique de télétravail du Conseil du Trésor du Canada.~~

~~Ce comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC.~~

Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur permet aux employés qui en font la demande d'effectuer leurs tâches de travail habituelles hors des locaux de l'Employeur.

NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉS

Vêtements civils

- xx.01** L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'employeur jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année pour l'achat de ces vêtements, sur présentation de reçus. Si l'employé-e exerce ces fonctions pendant moins d'une année civile, mais pour une période cumulative d'au moins trente (30) jours civils cette année-là, il a droit à un remboursement calculé au prorata de la période pendant laquelle il a exercé ces fonctions.
- xx.02** L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe xx.01 soumet une demande de remboursement une fois par année, en janvier, pour l'année qui vient de s'écouler. Le remboursement lui est versé au plus tard en février de l'année courante.

Agentes et agents en uniforme

- xx.03** L'employeur rembourse les frais de nettoyage des uniformes jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année, sur présentation de reçus.

Maître-chien

- xx.04** L'employé-e touche six dollars (6 \$) pour chaque période pendant laquelle il ou elle qui exerce les fonctions de maître-chien pendant au moins une (1) heure au cours des quatre (4) premières heures de son poste. L'employé-e touche le même montant, dans les mêmes circonstances, pour chaque bloc subséquent de quatre (4) heures.

NOUVEL ARTICLE RENVOIS SOUS ESCORTE

Sous réserve des discussions avec l'Employeur, le Syndicat se réserve le droit de formuler une revendication ayant trait aux renvois sous escorte.

NOUVEL ARTICLE PRIME D'ANCIENNETÉ

X.01 Tout employé-e qui reçoit la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a le droit de recevoir, sous forme de paiement forfaitaire, une somme se rattachant à sa période de service dans la fonction publique qui se calcule d'après le tableau suivant :

Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle
5 à 9 ans	740 \$
10 à 14 ans	850
15 à 19 ans	980
20 à 24 ans	1110
25 à 29 ans	1240
30 ans ou plus	1370

X.02 Tout employé-e qui ne reçoit pas la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a droit de recevoir un douzième (1/12) du montant pertinent précisé au paragraphe X.01 pour chaque mois durant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

X.03 Lorsqu'un employé-e n'accomplit pas sa période précisée de service dans la fonction publique le premier (1^{er}) jour d'un mois civil, il est réputé, aux fins du paragraphe X.01, l'avoir accomplie :

a) le premier (1^{er}) jour du mois courant, s'il ou elle accomplit la période d'emploi précisée au cours des quinze (15) premiers jours du mois,

et

b) le premier (1^{er}) jour du mois suivant dans tout autre cas.

NOUVEL ARTICLE PAUSE-REPAS RÉMUNÉRÉE

Instaurer une semaine de travail de quarante (40) heures comportant une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures.

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 employés de l'unité de négociation. 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.

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Après avoir reçu de l'employeur les diverses informations économiques et données de paye, le syndicat proposera des modifications à l'Appendice A.