



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2018

**Revendications contractuelles pour le
groupe des Services techniques (TC)**

Le 29 mai 2018

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociation pour le groupe des Services techniques (TC). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts qui pourraient être proposés plus tard, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'AFPC se réserve le droit de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions et de présenter de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouvelles informations obtenues durant les négociations.

Les employé-e-s visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le Syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

Là où l'expression À DÉTERMINER apparaît, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. Notamment, l'AFPC se réserve le droit de présenter une proposition salariale globale lorsqu'elle le jugera approprié durant les négociations.

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.

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer toutes modifications proposées à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent avoir une incidence sur la présente ronde de négociation. Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

ENJEUX COMMUNS

À DÉTERMINER - Les revendications pour le présent article doivent être négociées à la table des enjeux communs.

- Articles 10, 12, 13 et 14 – Information, Utilisation des locaux de l'employeur, représentants des employé-e-s, et Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
- Article 20 – Harcèlement sexuel
- Article 24 – Changements technologiques
- Article 32 – Jours fériés désignés payés
- Article 38 – Congé annuel payé
- Article 39 et Appendices HH et KK – Congé de maladie et bien-être
- Articles 42 et 44 – Congé de maternité et parental
- Article 45 – Congé de soignant
- Article 65 – Administration de la paye
- Varia – Questions liées liés à Phénix
- Appendice S – Mise en œuvre de la convention collective
- Appendice T – Réaménagement des effectifs
- Appendice II – Services de garde d'enfants
- Nouveau – Congé pour les victimes de violence conjugale
- Nouveau – Questions portant sur l'intégration des membres civils de la GRC à la fonction publique
- Nouveau – Fonds de justice sociale
- Nouveau – Sous-traitance
- Nouveau – Employés temporaires

Le syndicat maintient le Programme d'apprentissage mixte et se réserve le droit de revendiquer l'incorporation des éléments qui feront l'objet d'un accord à la table des PA.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« **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 soeur, le demi-frère, la demi-soeur, 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 ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère**, 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, **tout autre parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

ARTICLE 25 DURE DU TRAVAIL

25.11 L'employeur ne peut convertir les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat.

~~Avant que l'employeur ne modifie le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit consulter à l'avance l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.~~

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de **trois dollars (3 \$)** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et **24 h**. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.~~

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de cinq dollars (5 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24 h et 8 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, touche une prime supplémentaire de **trois dollars (3 \$)** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et 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

28.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs **double**, suivants :

- ~~a. tarif et demi (1 1/2) sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01~~
- ~~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 virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1^{er}) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2^e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

Les modifications corrélatives apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.

28.02

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces **ou peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé** ~~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 acquis au cours d'un exercice financier donnée et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

Les modifications corrélatives apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.

Indemnité de repas

28.10

- 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 \$)~~ **vingt dollars (20 \$)** en remboursement des frais d'un (1) repas, ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~
- b. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix dollars (10 \$)~~ **vingt dollars (20 \$)** en remboursement des frais d'un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- 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.

ARTICLE 29 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Dispositions de dérogation

Les paragraphes 29.01 et 29.02 ne s'appliquent pas aux employé-e-s couverts par le paragraphe 29.03.

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 trois (3) heures de rémunération calculée au tarif ~~double 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 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT

34.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 34.03 et 34.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

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

Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est obligé par l'Employeur de voyager, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :

- 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.
 - a. 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 **et/ou travail** 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.~~
 - b. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour **tout** le temps de déplacement **et/ou travail** ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

ARTICLE 41 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

41.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée **par une Commission des accidents du Travail** ~~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, **de traumatismes indirects, d'une affection professionnelle ou d'une blessure** 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 47

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Aux fins de l'application du présent paragraphe, «famille» est définie par l'article 2.

47.01 ~~Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :~~

- ~~a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);~~
- ~~b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle de l'employé-e, les enfants en tutelle, ou les petits-enfants;~~
- ~~c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);~~
- ~~d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé-e;~~
- ~~e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; ou~~
- ~~f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.~~

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

47.03 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 assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 47.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.~~
- h. pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

ARTICLE 57

EXPOSÉ DES FONCTIONS

57.01 Sur demande écrite, **et dans les trois mois de son entrée en fonction**, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, un organigramme décrivant la classification de son poste au sein de l'organisation, **son rapport hiérarchique et les niveaux de classification des postes respectifs. Chacun de ces documents doit porter la signature du superviseur et de l'employé-e ainsi que la date de réception; ils doivent aussi renfermer un paragraphe expliquant le droit aux employé-e-s de déposer un grief sur le contenu dans les délais prescrits.**

Tous les quatre ans, l'Employeur examine l'exposé des fonctions de de chaque membre pour déterminer s'il est à jour ou doit être actualisé.

ARTICLE 62 MARCHANDISES DANGEREUSES

62.01 Un employé-e certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer, ~~et~~ d'étiqueter, **d'inspecter, de manipuler ou de transporter** des marchandises dangereuses ~~pour le transport~~, conformément à la Loi susmentionnée, reçoit une indemnité quotidienne **mensuelle** de ~~trois dollars et cinquante (3,50 \$)~~ **cent cinquante dollars (150 \$)** pour chaque jour ~~mois~~ où il ou elle doit emballer, ~~ou~~ étiqueter, **inspecter, manipuler ou transporter** des marchandises dangereuses ~~pour le transport~~, jusqu'à concurrence de ~~soixante-quinze dollars (75 \$)~~ **cent dollars (100 \$)** pour chaque mois **et** au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

APPENDICE A, SALAIRES, PRIMES, INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Le syndicat se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale, notamment des modifications aux taux de rémunération, aux grilles salariales, aux indemnités de certains groupes et aux notes sur la rémunération.

APPENDICE C
PROTOCOLE D'ACCORD
CONCERNANT LES AGENTS DE PÊCHES DU GROUPE
TECHNICIENS DIVERS, AFFECTÉS À LA SURVEILLANCE MARITIME,
DU MINISTÈRE DES PÊCHES ET DES OCÉANS

Voici les modifications que le syndicat souhaite apporter au présent appendice :

- Changer la durée du travail pendant la fonction de surveillance de 9,5 heures à 11,5 heures.
- Payer des primes de poste à tous les employé-e-s assujettis au présent appendice lorsqu'ils sont affectés à la surveillance.
- Que les employé-e-s assujettis au présent appendice soient admissibles au congé pour les employés en déplacement prévu au paragraphe 34.09.

APPENDICE I
PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LES EMPLOYÉ-E-S DU
GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGGIQUE ET SCIENTIFIQUE DU
BUREAU DE LUTTE CONTRE LA LAMPROIE MARINE

Le syndicat propose de modifier cet appendice, ou de le supprimer, afin de s'assurer que le calendrier de travail des membres soit affiché.

AGENTES ET AGENTS D'EXÉCUTION DE LA LOI

Le syndicat souhaite discuter des enjeux suivants propres aux agentes et agents des pêches, agentes et agents de la faune, et agentes et agents de la loi en environnement. L'Alliance se réserve aussi le droit de présenter des revendications à la suite de ces discussions.

- Offrir une pause-repas payée au personnel chargé de l'application de la loi
 - Nonobstant toute autre disposition sur la durée du travail, le personnel chargé de l'application de la loi peut, dans des circonstances exceptionnelles, être obligé de prendre son repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
 - Lorsque l'Employeur ne peut pas accorder de pause-repas à ces personnes, celles-ci touchent, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération à tarif et trois-quarts (1 3/4).

- **Le syndicat propose d'accorder une indemnité aux spécialistes de l'emploi de la force, aux instructeurs (formation de base sur le maniement des armes à feu et tactiques défensives). Le syndicat recommande une indemnité annuelle de 3 000 \$.**

NOUVEL ARTICLE
EXAMEN DE LA STRUCTURES DES GROUPES PROFESSIONNELS

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications au sujet de la réforme de la classification et de la structure des groupes professionnels visant le groupe Services techniques (TC).

NOUVEL ARTICLE PRIME DE HAUTEUR ET PRIME DE TRAVAIL DANS UN ESPACE CLOS

Prime de hauteur

XX.01 L'employé-e touche une prime de hauteur équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux horaire de rémunération de base calculée au prorata du temps effectivement passé à travailler à plus de trente (30) pieds de hauteur.

Prime de travail dans un espace clos

XX.02 L'employé-e touche une prime de travail dans un espace clos équivalent à vingt-cinq pour cent (25%) de son taux horaire de rémunération de base calculée au prorata du temps effectivement passé à travailler dans un espace clos.

XX.03 Aux fins de cet article, la définition d'« espace clos » est celle énoncée dans le Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail annexé à la Partie II du Code canadien du travail (CTC).

NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATIONS

Nulle mesure disciplinaire ni pénalité ne doit être imposée à l'employé-e, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, ou perdre son service accumulé, ses chances de promotion ou une occasion dans la fonction publique, après avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment, une infraction à une loi du Parlement, à une loi de la législature d'une province, ou à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou après avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ou l'environnement.

NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉ DE FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL

XX.01 Lorsqu'un employé-e est chargé d'offrir une formation en milieu de travail, il ou elle touche six dollars (6 \$) pour chaque heure complète pendant laquelle il a donné cette formation.

QUESTIONS ADMINISTRATIVES

25.07c) 25.11 devrait passer à 25.14 et 25.12 à 25.15 en anglais et en français

38.15 b) – à corriger en anglais et en français

Appendice K – K-2 supprimer toute la clause au complet parce qu'on ne l'applique pas.

Appendice BB

- Remplacer « d'autorité technique de la formation » par « responsables techniques de la flotte »
- S'assurer que le texte ci-dessous n'est pas visible.
 - Puce n° 6 : Un ou une employé-e n'a pas droit à l'indemnité pour les périodes de congé sans solde ou lorsqu'il ou elle est suspendu-e de ses fonctions.