



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2018

Enseignement et bibliothéconomie (EB)

29 mai 2018

Préambule proposé :

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

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

Les personnes salariées visées par la présente convention sont fières 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 Canadiennes et Canadiens.

~~Le texte barré~~ indique que l'on propose de le supprimer. **Le texte en gras** indique un nouveau libellé ou une modification de libellé. Le syndicat se **réserve** également le droit de formuler des revendications à une date ultérieure et de présenter une proposition salariale globale lorsqu'il le jugera approprié au cours de la négociation.

Notons que les dispositions ou articles de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant la négociation par l'une ou l'autre des deux parties sont automatiquement renouvelés.

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer tous projets de modification visant l'organisation du travail et le lieu de travail qui pourraient avoir une incidence sur la présente ronde de négociation. Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir obtenu ces renseignements.

ENJEUX COMMUNS

À DÉTERMINER – Les propositions aux articles suivants seront négociées à la table des enjeux communs :

- Articles 8, 9, 11 et 14 – représentants des employé-e-s, utilisation des locaux de l'employeur, information, et congé payé ou non payé pour les affaires de l'alliance
- Article 17 – harcèlement sexuel
- Article 19 et Appendice P – congé de maladie payé et le soutien au mieux-être des employés
- Article 20 – congé annuel payé
- Article 21 – jours fériés désignés payés
- Articles 22.03, 22.04, 22.06, 22.07 et 22.09 – congé de maternité non payé, indemnité de maternité, congé parental non payé, indemnité parental et congé non payé pour s'occuper de la (congé de compassion)
- Article 26 – administration de la paie et divers autres enjeux – reliés au système Phénix
- Article 50 – changements technologiques
- Appendice B – réaménagement des effectifs
- Appendice K – la mise en œuvre de la convention collective
- Appendice M – services de garde d'enfants
- Appendice O – santé mentale en milieu de travail
- Nouveau – Sous-traitance
- Nouveau – Employé-e-s nommés pour période déterminée
- Nouvel article – congé pour victimes de violence conjugale
- Nouvel article – questions liées à l'intégration des membres civils de la GRC dans la fonction publique
- Nouvel article – fonds de justice sociale

Le syndicat se réserve également le droit de déposer des propositions au sujet du Programme d'apprentissage mixte et de l'insertion des articles négociés à la table du groupe PA.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifier en ces termes :

« **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, la demi-sœur, le demi-frère, 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, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, **le beau-frère, la belle-soeur**, 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; **ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé 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.**

Nous proposerons des modifications subséquentes d'ordre administratif aux paragraphes 22.02, 22.09, et 22.12 a).

ARTICLE 22.12 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Modifier en ces termes :

- b. Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. 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;
 - ii. 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;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à ~~une~~ **personne âgée un membre** de sa famille;
 - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
 - v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;
 - vii. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.12 b) 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;
 - viii. **pour visiter un proche en phase terminale, membre de la famille.**
- d. 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 du sous-alinéa c) (ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé

compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 22.14 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

Modifier en ces termes :

22.14 Congé pour accident de travail

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée ~~raisonnablement par l'Employeur~~ **par une commission des accidents de travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ~~et qu'une. La commission des accidents du travail a informé~~ **certifié à** l'Employeur ~~qu'elle a certifié~~ que l'employé-e ~~était~~ **est** 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 professionnelle, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie, blessure ou** affection résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

s'il ou elle 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 23 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Modifier en ces termes :

Les paragraphes 23.01 à 23.12 inclusivement ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe de l'enseignement (ED) et du groupe du soutien de l'enseignement (EU).

23.10 Perfectionnement professionnel

- a. « Perfectionnement professionnel » comprend une activité qui selon l'Employeur peut aider l'individu dans son perfectionnement professionnel et l'organisation dans l'atteinte de ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme faisant partie du perfectionnement professionnel :
 - i. un cours organisé par l'Employeur;
 - ii. un cours, y compris par correspondance ou en ligne, offert par une institution académique reconnue;
 - iii. un programme de recherche exécuté dans une institution reconnue;
 - iv. un colloque, un séminaire, une conférence, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé relié au travail de l'employé-e.
- b. L'employeur doit communiquer aux employé-e-s les processus pour l'accès aux possibilités d'apprentissage identifiés dans le paragraphe 23.10 a).
- c. Lorsqu'un employé-e présente une demande d'un congé de perfectionnement professionnel dans une des activités définies à l'alinéa 23.10 a) et qu'il est choisi par l'Employeur, il ou elle continue de toucher sa rémunération normale, ainsi que les indemnités et allocations applicables, ainsi que toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admissible. Il ou elle ne touche aucune rémunération en vertu des articles 27 et 48, durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- d. Tout employé-e bénéficiant d'un cours de perfectionnement professionnel touche le remboursement des dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense encourue que l'Employeur juge appropriée.

- e. Lorsque l'Employeur choisit un employé-e pour bénéficier d'un congé de perfectionnement professionnel tel que prévu aux sous-alinéas 23.10 a) (ii), (iii) et (iv) ci-dessus, l'Employeur consulte l'employé-e afin de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

- f. **L'employeur convient que les journées de perfectionnement professionnel sont principalement utilisées pour des projets d'études et non pour des initiatives de l'employeur. Il s'engage à ne consacrer qu'une seule journée par année au perfectionnement professionnel pour répondre aux besoins de formation de son service.**

Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications au sujet de cet article après en avoir discuté avec l'employeur.

ARTICLE 27

TEMPS DE DÉPLACEMENT

Modifier en ces termes :

- 27.01** Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.
- 27.02** 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 il ou elle est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 et 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~
- 27.03** Aux fins des paragraphes 27.02 e 27.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :
- a. Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue du départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
 - b. Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
 - c. Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.
- 27.04** Lorsqu'un-e employé-e est tenu de voyager dans le cadre de son travail, le temps de déplacement est considéré du temps travaillé et est rémunéré de la façon suivante :
- a. **durant une journée normale de travail, l'employé-e touche :**
 - i. **son salaire régulier pour la journée couvrant la période combinée de travail et de déplacement; et**

- ii. **des heures supplémentaires au tarif applicable pour le temps de déplacement et/ou les heures travaillées en plus de ses heures normales de travail;**
- b. durant un jour de repos ou un jour férié payé, l'employé-e touche une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures de déplacement et/ou de travail.**

~~Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03 :~~

- ~~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 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 taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, la paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.~~
- ~~c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales;~~

Le temps de déplacement est rémunéré sauf lorsqu'il ou elle le demande et avec l'approbation de l'Employeur, le temps de déplacement est rémunéré par un congé payé. La durée d'un tel congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération approprié et le paiement est calculé d'après le taux de rémunération horaire de l'employé-e, en vigueur à la date précédant immédiatement la journée pendant laquelle le congé est pris. Les congés compensateurs non utilisés à la fin de l'exercice financier sont payés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification inscrite au certificat de nomination de l'employé-e le dernier jour de l'exercice financier.

27.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu(e) 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, il ou elle 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 21 : jours fériés désignés payés, et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la présente convention.

27.06 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

ARTICLE 31 EXPOSÉ DES FONCTIONS

Modifier en ces termes :

31.01 Au moment de l'embauche, et à toute autre moment Sur demande écrite, 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, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans 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.**

L'employeur doit réviser l'exposé des fonctions et y faire les mises à jour nécessaires tous les quatre (4) ans.

ARTICLE 33 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

Modifier en ces termes :

33.03 Sur demande écrite de la part de l'employé-e, **l'ensemble de ses son** dossiers personnels **est seront** mis à sa disposition ~~une fois par année~~ aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. **L'Employeur s'engage à conserver tous les dossiers personnels à un seul endroit.**

Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet du présent article après en avoir discuté avec l'employeur.

ARTICLE 45
ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL
POUR LE SOUS-GROUPE ED-LAT

NOUVEAU

45.12 Nonobstant le paragraphe 45.11, l'employé-e peut consacrer du temps a sa préparation à l'extérieur des locaux de l'employeur.

ARTICLE 46 ARRÊT PÉDAGOGIQUE

Modifier en ces termes :

46.04 Un arrêt pédagogique est accordé aux employé-e-s pendant l'été, y compris durant les jours civils entre le 1^{er} et le 9 juillet inclusivement. Pendant cette période, ils et elles ont droit à un (1) jour férié payé tel qu'il est prévu au paragraphe 21.01 de la présente convention.

ARTICLE 48 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier en ces termes :

~~48.01 Le présent article s'applique seulement aux employé-e-s dont l'année de travail est de douze (12) mois.~~

~~48.02~~

48.01 a. Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré-**e à tarif double (2x) tarif et demi (1 1/2)** pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour. **Il est entendu que ce tarif s'applique à toutes les heures effectuées en plus des heures de travail prévues à l'horaire le premier (1^{er}) jour de repos et le deuxième (2^e) jour de repos ou 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 suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.**

~~LS/EU – 48.03 Groupes LS et EU~~

~~Lorsque l'Employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demie (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos.~~

~~ED – 48.03 Groupe ED~~

- ~~a. — tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée,~~
- ~~b. — l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

48.11 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de ~~neuf dollars (9 \$)~~ **vingt (20) dollars** pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou qu'il ou elle est en situation de voyage.

- b. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, il ou elle bénéficie du remboursement de ~~neuf dollars (9 \$)~~ **vingt (20) dollars** pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11a) et b) ci-dessous, une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- d. Les alinéas 48.11 a) et b) ne s'appliquent 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.

ARTICLE 49 INDEMNITÉS

Modifier en ces termes :

49.05 Indemnité versée aux professeurs de matières spécialisées

a. Définition

Toute matière enseignée peut être considérée comme un domaine de spécialisation en raison des variances d'un ministère de l'éducation d'une province à l'autre. La définition de spécialisation est une reconnaissance d'une formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi.

b. Admissibilité

- i. Dans les régions où les compétences de spécialiste sont reconnues par un ministère provincial de l'éducation ou encore une association provinciale d'enseignants, nous accepterons ces reconnaissances comme répondant aux exigences du présent paragraphe.
- ii. Dans l'autre cas, les cours de formation requis pour l'admissibilité à l'indemnité de spécialisation sont des cours de niveau postsecondaire dans une matière enseignée au programme d'étude soit des cours crédités par une université et/ou des cours de formation reconnus mais préalablement approuvés par écrit par le directeur ou la directrice de l'établissement, du surintendant ou de la surintendante ou encore du Chef éducation et de la formation ou l'équivalent. Ces cours dépassent les exigences fondamentales du brevet d'enseignement. L'employé-e exerçant des fonctions d'orientation ou d'enseignement et qui a un total cumulatif de deux cent soixante-dix (270) heures de formation supplémentaire dans une matière enseignée à l'intérieur du curriculum établi tel que défini en a) et b) est admissible à l'indemnité.
- iii. **Un ou une professeure est admissible à cette indemnité si le directeur ou la directrice de l'établissement certifie qu'il a une spécialisation dans une des langues traditionnelles des Premières Nations et que cette langue peut être ajoutée au curriculum d'enseignement établi.**

c. **Indemnité**

L'employé-e qui est admissible selon les alinéas a) et b) touche une indemnité en plus du montant auquel il ou elle a droit par suite de ses qualifications générales et professionnelles ou de son expérience :

À compter de la date de signature de la présente convention :
1 015 \$ par an.

~~Il ou elle ne peut recevoir plus d'une indemnité de matières spécialisées en vertu du présent paragraphe.~~

d. **Clause de droits acquis**

Tout employé-e, qui, à compter de la date de signature du Protocole d'entente le 17 juin 2003, recevait une indemnité de matières spécialisées conformément au paragraphe 49.05 de la convention collective du groupe Enseignement et Bibliothéconomie expirant le 30 juin 2003, continuera à recevoir son indemnité tant et aussi longtemps qu'il ou elle occupera son poste d'attache actuel.

e. **Non-cumul**

Les mêmes cours ne pourront pas être utilisés concurremment pour la détermination du salaire selon le tableau des taux de rémunération annuels de l'appendice « A » et à l'allocation d'une indemnité de matières spécialisées. Si les cours pour déterminer l'allocation d'une indemnité de matières spécialisées sont déjà utilisés pour la détermination du salaire selon le tableau des taux de rémunération annuels de l'appendice « A », l'indemnité de matières spécialisées sera alors annulée. Par ailleurs, un employé-e qui suit des cours supplémentaires, peut se requalifier pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées suite à une réévaluation du nombre total de cours accumulés permettant de remplir à nouveau les exigences stipulées dans les alinéas a) et b) pour l'obtention de l'indemnité de matières spécialisées.

ARTICLE 57

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Modifier en ces termes :

- 57.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de **l'allaitement** ~~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'employé, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- 57.02** La demande dont il est question au paragraphe 57.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être 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 l'éliminer. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
- 57.03** L'employée qui a présenté une demande conformément au paragraphe 57.01 peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, elle a droit de se faire attribuer 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.
- 57.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 57.05** 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 de risque mentionnée au certificat médical. ~~Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt quatre (24) semaines après la naissance.~~

- 57.06** 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.
- 57.07** Nonobstant le paragraphe 57.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, 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 payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

NOUVEL ARTICLE INDEMNISATION DU PERSONNEL

À DÉTERMINER

Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications au sujet du présent article après en avoir discuté avec l'employeur.

NOUVEL ARTICLE MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

XX.01 L'Employeur ne doit pas refuser sans motif valable une demande d'une personne salariée qui souhaite s'acquitter de ses tâches normales de travail à l'extérieur du lieu de travail.

NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATION D'ACTES FAUTIFS

Aucune personne salariée ne doit faire l'objet de mesures disciplinaires ni être autrement pénalisée soit, entre autres, par une rétrogradation, une suspension, une mise à pied, des sanctions financières, une perte d'ancienneté ou d'occasion d'avancement ou d'emploi dans la fonction publique, pour avoir divulgué un acte ou une omission fautifs, notamment une infraction à une loi fédérale ou provinciale ou à tout autre instrument juridique issu d'une telle loi; ou pour 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.

APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le syndicat vise à présenter des revendications pécuniaires comportant plusieurs éléments interreliés, notamment :

- des augmentations économiques réelles qui tiennent compte de la vigueur soutenue de l'économie canadienne;
- la parité avec des emplois et employeurs comparables;
- l'abolition des grilles salariales régionales;
- l'ajout de nouvelles indemnités;
- un rajustement salarial pour les professeurs/moniteurs qui travaillent 12 mois par année;
- une augmentation salariale avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

APPENDICE N PROFESSEURS ED-EST 12 MOIS

À DÉTERMINER – Le syndicat se réserve le droit de proposer des revendications au sujet du présent protocole d’entente après en avoir discuté avec l’employeur.