



## **NÉGOCIATIONS AVEC L'ARC 2018**

---

**GROUPE D'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET  
DES SERVICES ADMINISTRATIFS**

**CAHIER DES REVENDICATIONS**

**JUIN 2018**

Le présent document présente les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la ronde de négociations pour le groupe Exécution des programmes et des services administratifs de l'Agence du revenu du Canada. 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 de présenter de nouvelles revendications contractuelles, de modifier ou de retirer celles soumises ou de présenter des contrepropositions à l'Employeur.

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

Le texte en gras représente les ajouts proposés et le texte barré indique les suppressions proposées.

### **Modifications rédactionnelles**

**Le Syndicat propose de remplacer « *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* » et « *LRTFP* » par « *Loi sur les relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* » et « *LRTESPF* » dans l'ensemble de la convention collective. Il propose aussi de remplacer « *Commissions des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* » et « *CRTEFP* » par « *Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* » et « *CRTESPF* ».**

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

---

Modifications proposées :

2.01

« emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la ~~Politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur~~ **Directive sur les conditions d'emploi** de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (continuous employment),.

« famille » À moins d'indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, **le père par remariage**, la mère, **la mère par remariage**, (~~ou encore le père par remariage, la mère par remariage~~ ou un parent nourricier), le frère, **le demi-frère**, la sœur, **la demi-sœur**, l'époux/se/**le ou la partenaire** (y compris le conjoint de fait, ~~qui demeure avec l'employé-e~~), **le fiancé ou la fiancée**, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et enfant placé en famille d'accueil, **l'enfant d'une fausse-couche ou l'enfant mort-né**), **l'enfant d'un autre lit** ou l'enfant en tutelle de l'employé-e **ou la personne dont l'employé-e a la tutelle légale**, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **le gendre, la belle-fille, le beau-frère, la belle-sœur**, le grand-parent, **la tante, l'oncle, la nièce, le neveu**, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

## **ARTICLE 9 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

---

- 9.02** Il est interdit à toute personne d'exercer des fonctions régulièrement exercées par les employé-e-s de l'unité de négociation, sauf dans la mesure convenue par les parties.

## **ARTICLE 10 INFORMATION**

---

### **10.01**

L'Employeur convient de communiquer chaque trimestre à l'Alliance **la liste de l'ensemble des membres du personnel de l'unité de négociation. La liste doit inclure** le nom, le lieu de travail géographique, **l'adresse postale, le numéro de téléphone** et la classification **de l'ensemble des employé-e-s, ainsi que la date d'entrée en fonction** de chaque personne nouvellement embauchée. **Si cette information est disponible, l'employeur doit aussi transmettre le courriel personnel de l'employé-e.**

## ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

---

### 12.03

Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction **ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance**. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. **Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.**

## ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

---

### 13.04

- a) Le représentant ~~obtient l'autorisation de~~ **avise** son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c) L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

### 13.05

~~L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un représentant des employé-e-s dans le cadre des programmes d'orientation officiels de l'Employeur, le cas échéant.~~ **L'Employeur accorde un congé payé raisonnable aux représentants et représentantes de l'Alliance et aux nouveaux employé-e-s aux fins de l'orientation syndicale.**

### 13.xx

**Un-e employé-e a le droit à sa demande de faire en sorte qu'un-e représentant-e de l'Alliance assiste et participe à toute réunion concernant son emploi, ce qui comprend, sans s'y limiter, toute enquête pour affaires internes ou administratives ou toute rencontre dont l'objet est une audition ou une décision le concernant.**

## **ARTICLE 14**

### **CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

---

#### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

- 14.01 ~~Sous réserve des nécessités du service,~~ Lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) en application du paragraphe 190(1) de la LRTEFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a ou 186(1)b), 186(2), 187, 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTEFP, l'Employeur accorde un congé payé :
- a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTEFP, et
  - b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

- 14.02 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé non payé :
- a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et
  - b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.
- 14.03 L'Employeur accorde un congé payé :
- a) à l'employé-e cité comme témoin par la CRTEFP, et
  - b) ~~lorsque les nécessités du service le permettent,~~ à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance.



Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un processus informel de résolution de conflits

- 14.04 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un processus informel de résolution de conflits.
- 14.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un processus informel de résolution de conflits et, ~~lorsque les nécessités du service le permettent,~~ un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

#### Arbitrage des griefs

- 14.06 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :
- a) partie à l'arbitrage,
  - b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage, et
  - c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

#### Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

- 14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé ~~de l'être~~ de se faire représenter pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, ~~lorsque les nécessités du service le permettent,~~ une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

14.08 ~~Sous réserve des nécessités du service :~~

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.10 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

14.11 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

14.12 ~~Sous réserve des nécessités du service,~~ L'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister

aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des Éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

#### Cours de formation des représentants

##### 14.13

- a) ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.
- b) **L'Employeur accorde un congé non payé, sur demande, à l'employé-e qui suit un cours de formation donné par l'Alliance.**

#### Pas d'interruption de salaire

**14.14 Les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception de la clause 14.16 ci-dessous, seront payés; l'Alliance remboursera à l'Employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.**

**14.15 À la demande de l'employé-e, l'Employeur accorde un congé non payé pour les affaires de l'Alliance pour permettre à l'employé-e d'accepter un rôle avec l'Alliance.**

#### Congé non payé pour l'élection à un poste au bureau de l'Alliance

**14.16 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.**

#### NOUVEAU

**14.17 L'employeur accorde un congé non payé, qu'il peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.**

## ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

---

- 17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 51(1)f) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.
- 17.02 **L'employé-e a le droit de demander qu'un représentant de l'Alliance l'accompagne et participe à toute réunion portant sur ses conditions d'emploi. Cela comprend, sans s'y limiter, les affaires internes, les enquêtes administratives ou n'importe quelle réunion dont le but est d'entendre une affaire ou de rendre une décision au sujet de l'employé-e.** Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum ~~une (1) journée~~ **deux (2) jours** de préavis de cette réunion.
- 17.03 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.
- 17.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire, qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e, doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

**17.XX** L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.

Chaque cas est examiné individuellement et cette mesure est envisagée lorsque l'employé-e :

a) est détenu dans l'attente de son procès, ou

b) est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et cela nuit grandement à l'exécution de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.

**17.XX** En aucun temps les systèmes de surveillance et d'observation ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employées et employés et ne peuvent servir à recueillir aucune preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

## **\*\*ARTICLE 19**

### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

---

\*\* 19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, **son identité de genre, son expression de genre**, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

19.02

- 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.

19.03 Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

19.04 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 20 HARCÈLEMENT SEXUEL**

---

**Modifier comme suit :**

**Remplacer le titre par : HARCÈLEMENT ET ABUS DE POUVOIR**

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

**NOUVEAU**

**20.02 Définitions :**

- a) **Le harcèlement et la violence inclue tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
  
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**
  
- c) **La violence dans le lieu de travail se définit comme étant tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé sur son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie**

## **20.02 20.03**

- (a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- (b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier n'est supprimé, sauf d'un commun accord.
- (c) **Toutes les plaintes doivent être résolues dans les 60 jours civils suivant le dépôt initial.**

## **20.03 20.04**

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 fait d'un commun accord **dans les 30 jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à 3 propositions de médiateurs.**

## **20.04 20.05**

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

## **20.06**

- a) **L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**
- b) **Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**



## ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

### 24.03

~~Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquences, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur.~~ Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

## ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

---

**Une semaine de travail de trente-cinq (35) heures avec une journée de travail de sept (7) heures sans perte de salaire (modifier tous les articles en conséquence).**

### 25.05

- a) L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail ~~complète~~ **ou fraction importante de journée de travail. sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.**
- b) **Les employé-e-s de centres d'appels qui sont tenus d'occuper des postes pour s'occuper des lignes téléphoniques ont droit à des périodes de repos supplémentaires de cinq minutes l'heure.**

### 25.07

- a) Les employé-e-s sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés. L'Employeur s'efforcera de donner un préavis de sept (7) jours lors d'un changement à l'horaire de l'employé-e.
- b) Lorsque l'employé-e-s nommé pour une période déterminée est tenu de se présenter au travail un jour normal de travail et qu'une fois sur les lieux, l'employeur l'informe que ses services ne sont plus requis pour les heures cédulées, l'employé-e touche une rémunération minimum de trois (3) heures au tarif des heures normales, ou pour les heures accomplies, la plus élevée des deux.

Cette provision ne s'applique pas si l'employé-e nommé pour une période déterminée a été informé à l'avance de ne pas se présenter au travail.

### 25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

## 25.09 Horaire variable

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande ~~et que l'Employeur y consent~~, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine **et pas plus de neuf virgule cinq (9,5) heures par jour.**
- b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

## 25.11 Consultation

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, ou modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.
- 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 officiel 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.

- d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

## 25.12

- a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double par la suite pour le premier jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) **Prime d'heures tardives**  
L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.
- c) **Lorsqu'il faut effectuer des heures tardives, l'Employeur doit établir un horaire cadre d'au moins cinquante-six (56) jours qui indique les heures tardives et le nom des employé-e-s qui les effectueront. Ce type d'horaire doit être affiché au moins quatorze (14) jours à l'avance.**
- d) **Avant d'établir un horaire conformément à l'alinéa b) du présent article, l'Employeur écrit à tous les employé-e-s du milieu de travail pour offrir les heures tardives.**
- e) **Si plus d'un employé-e compétent se porte volontaire, le facteur déterminant pour attribuer les heures tardives est le nombre d'années de service, tel que défini à l'alinéa 34.03a)i).**
- f) **S'il manque de volontaires, l'Employeur organise une consultation en bonne et due forme avec l'Alliance pour discuter de l'affectation des heures tardives, conformément à l'alinéa 25.11b).**

## Travail par poste

**25.13** 25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, **ou qu'elle n'est pas établie par roulement, mais que l'Employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h**, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) 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.

## 25.17 Horaire de postes

- a) **Si l'Employeur ouvre de nouveau un horaire de postes ou si un poste devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employé-e-s visés par l'horaire.**

**Si plus d'un employé-e compétent choisissent le même poste sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer le poste est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)i).**

- b) **Au moment d'établir un nouvel horaire, l'Employeur sonde tous les employé-e-s visés par l'horaire pour tenter de trouver assez de volontaires pour tous les postes.**

**Si plus d'un employé-e compétent choisissent le même poste sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer le poste est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)i).**

- c) **Sous réserve de l'alinéa a) ci-dessus, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des postes en tout temps pendant la durée de l'horaire.**

**25.27 Application particulière de la présente Convention**

- e) **Jours fériés désignés payés (paragraphe 30.07)**

- i) Un jour férié désigné payé représente sept virgule cinq (7,5) heures.

- ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré-e, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), ~~au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées. en sus de ses heures normales de travail.~~

**NOUVEAU**

**25.XX L'Employeur ne doit pas introduire de travail par postes sans un accord mutuel entre l'Employeur et l'Alliance.**

## ARTICLE 27

### PRIMES DE POSTE

---

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 vingt-cinq (2,25 \$)~~ l'heure **trois dollars cinquante (3,50 \$)** 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 8h 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 vingt-cinq (2,25 \$)~~ **trois dollars cinquante (3,50 \$)** 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

---

#### 28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) l'employé-e tenu de travailler un premier jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite;
- b) l'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est rémunéré au tarif double (2) (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés);
- c) ~~l'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente~~ **lorsque l'employeur demande à un employé-e de travailler** et que l'employé-e se présente au travail , l'employé-e 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, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures, 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.



## 28.07 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a) **À la demande de l'employé-e**, les heures supplémentaires, **qui sont rémunérées au tarif correspondant**, donnent droit à une rémunération en espèces ou à un congé payé équivalent, **au choix de l'employé-e**. ~~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 argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé.
- 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 gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle il a été acquis ~~avant le 30 septembre de l'exercice financier suivante~~ est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination au cours de la période pour laquelle cette période de congé a été acquise. ~~à son poste d'attache au 30 septembre.~~
- e) À la demande de l'employé-e ~~et avec l'accord de l'Employeur~~, les congés compensateurs accumulés peuvent être monnayés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

## 28.08

### Repas

- a) L'employé-e qui effectue ~~trois (3) heures supplémentaires ou plus~~ des heures supplémentaires juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit une **indemnisation** ~~remboursement~~ de dix

~~dollars cinquante (10,50 \$)~~ **vingt dollars (20,00 \$)** pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit une **indemnisation** ~~remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$)~~ **vingt dollars (20,00 \$)** pour un repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) 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. Pour plus de clarté, cette pause-repas est comprise dans les heures mentionnées aux alinéas a) et b) ci-dessus.
- 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 ou de repas.

## **28.09 Frais de transport**

- a) ~~L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente~~ **Lorsque l'employeur demande à un employé-e de travailler** et que l'employé-e se présente au travail dans les conditions énoncées aux alinéas 28.05c) et 28.06a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
  - i) une indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,
  - ou
  - ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au

travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

## Revendications consécutives à l'article 28

### Travail accompli un jour férié

#### 30.07

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré ~~au tarif et demi (1 1/2)~~ pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures~~ et au tarif double (2) ~~par la suite~~, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue si ~~il ou elle~~ **l'employé-e** n'avait pas travaillé ce jour-là, ou
- b) sur demande et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :
  - (i) d'un jour de congé payé (au taux de rémunération des heures normales) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,
  - (ii) d'une rémunération égale ~~à une fois et demie (1 1/2)~~ **à deux fois** le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures travaillées ~~jusqu'à sept virgule cinq (7,5) heures~~.
  - (iii) ~~d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en excédent de sept virgule cinq heures (7,5).~~

### Jours fériés désignés

**60.08** Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu-e de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.01, il ou elle est rémunéré ~~au tarif et demi (1 1/2)~~ **au tarif double** du taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures travaillées. ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.~~

**\*\*ARTICLE 30**  
**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

---

**30.01** Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

a) le jour de l'An,

b) le Vendredi saint,

c) le lundi de Pâques,

d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,

e) la fête du Canada,

f) la fête du Travail,

g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,

h) le jour du Souvenir,

i) le jour de Noël,

j) l'après-Noël,

k) ~~un~~ **deux (2)** autres jours chaque année **à la discrétion de l'employé-e**, qui, ~~de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé-e travaille ou, dans toute~~

~~région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août,~~

l) un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

**30.02 Tous les jours de travail normaux entre Noël et le jour de l'An sont considérés comme des congés fériés désignés payés, au même titre que ceux énumérés au paragraphe 30.01.**

## ARTICLE 32

### TEMPS DE DÉPLACEMENT

---

**32.06** Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
  - (i) sa rémunération journalière normale 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 des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, ~~le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal;~~
- c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement. ~~;~~ ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

#### **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)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures 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)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.

b) Le nombre d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **quarante-cinq (45)** heures 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 28.07c) 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 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

Acquisition des crédits de congé annuel 34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré-e soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, selon les modalités suivantes :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son **deuxième (2<sup>e</sup>)** ~~seventh (7<sup>th</sup>)~~ anniversaire de service;
- b) ~~dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~ **à chaque anniversaire de service d'un employé, l'employé acquiert une (1) journée supplémentaire (7,5 heures) de crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de trente (30) jours de crédits de congé;**
- c) ~~douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~ **un employé qui compte trente (30) années de service acquiert une demi-journée (3,75 heures) de crédits de congé annuel à chaque anniversaire d'année de service, en plus des trente (30) jours mentionnés à l'alinéa b) ci-dessus.**
- d) ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- e) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- f) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- g) ~~dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~



~~h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) 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/ou à la fin du contrat précisé et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précisions, les indemnités de départ versées en vertu des paragraphes 61.04 à 61.07 de la convention collective, ou de dispositions semblables d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des employé-e-s qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~

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) L'Employeur doit répondre à une demande de congé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réception. S'il omet de le faire, la demande est tenue pour approuvée.**

c) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur ~~se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé~~ mais doit faire tout effort raisonnable pour :

i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;

ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;

(iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit.

**d) Si le nombre de demandes de congé annuel pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut**

**accorder, en raison des nécessités du service, 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. L'employeur n'annulera pas un congé déjà accordé lorsqu'un employé-e ayant plus d'ancienneté demande un congé annuel durant la même période.**

**e) En ce qui concerne les employé-e-s des centres d'appels et ceux qui travaillent par postes :**

i) Ils doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour la période estivale et au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre pour la période hivernale.

Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, l'Employeur peut modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les ~~45~~ **5** jours suivant ces nouvelles dates de présentation.

ii) Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

- – pour la période estivale, du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre;
  
- – pour la période hivernale, du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars.

iii) Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, les demandes seront d'abord approuvées dans l'ordre où elles sont reçues; puis, si nécessaire, 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 semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été;

- iv) Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.

#### 34.18 Crédit unique

- a) ~~L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.~~
- b) ~~Disposition transitoire :~~  
À compter de la date de signature, l'employé-e comptant plus de deux (2) ans de service selon la définition du paragraphe 34.03 ~~a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé.~~ **se voit accorder une seule fois un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.**

## ARTICLE 37

### CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

---

**Modifier comme suit :**

**37.01** 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 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 ou de toute autre maladie, blessure** 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 38**

### **CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

---

- Faire passer de 12 à 18 mois la période pendant laquelle le supplément aux indemnités pour congé de maternité et congé parental est offert.
- Éliminer l'obligation de rembourser les indemnités de maternité et les prestations parentales lorsque la personne n'est pas réembauchée ou ne termine pas la période de retour au travail.
- Porter le supplément à 100 % du salaire.
- SOUS RÉSERVE des modifications législatives au Régime d'assurance parentale du Québec.

## **ARTICLE 40**

### **CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

---

- Faire passer de 12 à 18 mois la période pendant laquelle le supplément est offert.
- Porter le supplément à 100 % du salaire.
- Éliminer l'obligation de rembourser les indemnités de maternité et les prestations parentales lorsque la personne n'est pas réembauchée ou ne termine pas la période de retour au travail.

## **ARTICLE 41**

### **CONGÉ NON PAYÉ POUR ~~S'OCCUPER DE LA FAMILLE~~ RAISONS FAMILIALES**

---

- 41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour ~~les soins d'un membre de la famille~~ **raisons familiales**.
- 41.02 Un congé non payé doit être accordé à un employé-e pour ~~pour veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille~~ **raisons familiales** pourvu que les conditions suivantes soient respectées : a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible;
- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
  - c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
  - d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
- 41.03 Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.
- 41.04 Toutes les périodes de congé prises en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants selon les dispositions des conventions collectives précédentes de l'Exécution des programmes et des services administratifs ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour ~~les soins d'un membre de la famille~~ **raisons familiales** pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

1. Pour faire en sorte qu'un congé non payé pour s'occuper de la famille soit payé pour faire l'appoint des prestations d'assurance-emploi.
2. Que le congé puisse être divisé en plusieurs périodes.
3. Que les sommes gagnées pendant la période du paiement de l'allocation ne soient pas déduites de l'appoint.



## **\*\*ARTICLE 42**

### **CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

---

**42.01a)** Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du paragraphe 42.02 ~~du présent article~~ ne dépasse pas **cinquante-deux virgule cinq (52,5)** heures au cours d'un exercice financier.

**42.01b)** **Les congés non utilisés au cours d'un exercice financier sont reportés et mis à la disposition de l'employé-e au cours de l'exercice suivant.**

**42.01c)** **À la demande de l'employé-e, la surveillante ou le surveillant peut avancer jusqu'à cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures de congé par exercice financier en vertu du présent article.**

**\*\* 42.02** Sous réserve du paragraphe 42.01, 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 informé 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 les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé;
- d) pour prodiguer des soins ~~immédiats et temporaires~~ à une personne âgée de la famille de l'employé-e;

- e) ~~pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé-e;~~
- f) pour fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
- g) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, ~~en raison de circonstances imprévues,~~ les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures d'école, ~~inattendues~~ **annulations de transport scolaire, grèves scolaires, grèves de garderie d'école** pour les enfants âgés de quatorze (14) ans et moins, ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans ayant des besoins spéciaux;
- h) pour visiter un membre malade de la famille en phase terminale.**
- i) **quinze (15) heures des cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures** précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour :

A) assister à une activité scolaire, si la surveillante ou le surveillant a été informé de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

B) 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 informé du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

**42.03 Un congé payé supplémentaire de 5 jours est accordé à l'employé-e pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.**

## ARTICLE 43

### CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

---

- 43.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :
- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
  - b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
  - c) **l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois par période de dix (10) ans en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.**

**\*\*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 sept (7) jours ~~civils consécutifs~~ **ouvrables**. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, **peut être divisée en deux périodes** ~~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 a) 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~~ de son oncle ou de sa tante (c'est désormais dans la définition de la famille) ou de l'oncle ou de la tante de son-sa conjoint-e. En outre, l'employé-e peut se voir accorder jusqu'à trois (3) jours de congé payés pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- 46.02 b) L'employé-e a droit à un congé payé pour assister aux funérailles ou au service commémoratif d'un-e collègue, y compris pour s'y rendre et en revenir.**
- 46.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.01 et 46.02 **a) et b)**, 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 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Commissaire ou le gestionnaire délégué 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 **a) et b)**.

**46.05** Sur demande, l'employé-e a droit à une période de congé payé de trois (3) jours ouvrables pour s'acquitter des fonctions d'administrateur-trice ou d'exécuteur-trice de la succession et/ou du testament de la personne décédée. Cette période peut être divisée en plus d'une période.

## ARTICLE 47 CONGÉ POUR COMPARUTION

---

47.01

L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e, **y compris le temps de déplacement à destination et en provenance de l'instance**, pour la période pendant laquelle l'employé-e doit :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure qui a lieu :
  - i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,
  - ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
  - iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
  - iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou
  - v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.
- d) d'être partie à toute instance énumérée aux sous-alinéas c) i) à v) du présent article.**

## ARTICLE 48

### CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

---

48.01

Lorsqu'un-e employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique au sens où l'entend la ~~Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ ***Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral***, y compris en cas de recours à l'égard de tout processus de dotation à l'ARC, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection **ou de réponse à toute forme d'examen en ligne** et pour toute période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Ce paragraphe s'applique également au processus de sélection du personnel qui concerne un échange ou un détachement. Aucun employé n'est tenu de se soumettre à des évaluations ou de faire des tests en ligne en dehors des heures normales de travail.

## ARTICLE 52 CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

---

- 52.01** L'Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, ~~jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures~~, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.



## ARTICLE 53 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS

---

### 53.xx

L'Employeur accordera à l'employé-e qui en fait la demande un congé payé pour les consultations médicales, les soins dentaires et les traitements de fertilité. Ce congé payé comprend le temps qu'il faut pour se rendre aux rendez-vous et en revenir.

Cette disposition s'applique aussi aux rendez-vous des membres de la famille de l'employé-e, telle que définie à la disposition 2.01.

### 53.04 Congé de soignant

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir accès à des congés pour pouvoir prendre soin ou soutenir un membre de la famille gravement malade et qui le risque de mourir.
- ~~b) Aux fins du présent article, la famille se définit comme toute personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1(1) de la Loi sur l'assurance-emploi.~~
- ~~c) En vertu du paragraphe b), un employé-e se verra accorder un congé sans solde qui lui permettra de prendre soin de sa famille, conformément aux conditions suivantes :~~
  - ~~i. Un employé-e donnera avis à l'employeur par écrit, le plus longtemps possible avant la date d'entrée en vigueur d'un tel congé;~~
  - ~~ii. Un employé-e fournira une copie d'un certificat médical à titre de preuve selon laquelle le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et que son décès risque de survenir dans un délai de vingt-six (26) semaines. Un certificat émis par un autre praticien qualifié, tel qu'une infirmière praticienne, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade se trouve dans une région géographique où l'accès à un traitement par un médecin est limité ou non disponible et où un médecin a autorisé l'autre praticien qualifié à traiter le membre de la famille malade;~~
  - ~~iii. On considérera qu'un « Certificat médical — Prestations de compassion de l'assurance-emploi » produit aux fins de l'obtention de prestations d'assurance-emploi satisfait aux exigences du paragraphe (ii).~~

~~d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe aux fins de la prestation de soins ou de soutien au membre de la famille gravement malade sera d'une durée minimale de une (1) semaine et d'une période maximale de huit (8) semaines.~~

**b) Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 41.02b) et d) susmentionnés, un-e employé-e qui fournit à l'employeur un document attestant qu'il (elle) reçoit ou attend des prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi, peut se voir accorder un congé pour des périodes de moins de trois (3) semaines pendant qu'il (elle) reçoit ou est en attente de ces prestations.**

**c) La période de congé accordée en vertu de ce paragraphe peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa 41.02c) ci-dessus, seulement pour les périodes où l'employé-e fournit à l'employeur un document attestant qu'il (elle) reçoit ou attend des prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi (AE).**

**d) Un-e employé-e qui est en attente de prestations de soignant au titre du programme d'assurance-emploi (AE) doit fournir à l'employeur un document attestant que sa demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé-e.**

**e) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi d'un(e) employé(e) est refusée, les paragraphes 42.01 et 42.02, ci-dessus, cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé(e) est avisé(e).**

1. Pour faire en sorte que le congé de soignant soit payé à 100 % pour faire l'appoint des prestations d'assurance-emploi.
2. Que le congé puisse être divisé en plusieurs périodes.
3. Que les sommes gagnées pendant la période du paiement de l'allocation **des prestations** ne soient pas déduites de l'appoint.
4. Que les nouvelles prestations de soignant soient incluses, avec supplément à la hauteur de 100 % du salaire.

## **53.02 Congé personnel**

~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et avec un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, L'employé-e bénéficie, au cours de chaque exercice financier, d'un maximum de quinze (15) vingt-deux heures et demie (22,5) de congé payé pour des raisons personnelles.~~

**Si un employé-e tombe malade pendant une période de congé personnel et qu'il en avise l'employeur, l'employé-e se verra accorder un congé de maladie payé, et tout jour de congé personnel non utilisé sera porté à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.**

Le congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Néanmoins, l'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder les congés à la date demandée par l'employé-e.

## **53.xx Congé pour les premiers répondants**

Un-e employé-e qui est membre d'un service d'incendie volontaire ou d'un organisme de recherche et sauvetage et qui est appelé-e à apporter une aide en cas d'urgence pendant les heures de travail se verra accorder un congé payé, sur demande.

## **53.xx Certificat médical**

**xx. Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.03 a) ci-dessus.**

**xx. Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.**

## **ARTICLE XX TRANSPORT EN COMMUN**

---

À la demande de l'employé-e, l'Employeur rembourse à celui-ci ou à celle-ci la totalité (100%) de ses frais de transport en commun.

## **ARTICLE xx**

### **MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES**

---

À la demande d'un employé-e, celui-ci ou celle-ci est autorisé à travailler de la maison lorsque les normes suivantes sont respectées :

- 1) Le cas échéant, l'employé-e est en mesure de fournir une connexion de données et/ou de communications;
- 2) L'employé-e est en mesure de fournir un lieu de travail réservé permettant d'exécuter les tâches assignées par l'employeur. L'employeur peut examiner ledit lieu de travail à la suite d'un avis de 48 heures afin de s'assurer que l'espace satisfait à ses exigences en matière de santé et de sécurité.
- 3) L'employé-e doit assurer la protection et la sécurité des données et des renseignements de l'employeur;
- 4) L'employé-e n'est pas responsable des coûts supplémentaires que pourrait entraîner le télétravail;
- 5) Aucune demande de télétravail ne doit être refusée sans raison valable.

**ARTICLE 58**  
**DROITS D'ADHÉSION À UN ORDRE PROFESSIONNEL COMPTABLE**

---

Le Syndicat propose de mettre les titres à jour.

## **\*\*ARTICLE 60 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

---

Le Syndicat propose de modifier les dispositions sur la banque de congé annuel des employé-e-s à temps partiel, conformément aux modifications proposées à l'article 34.

### **Jours fériés désignés**

**60.07 a) L'employé-e à temps partiel peut, sur une base annuelle :**

**i) être rémunéré pour les jours fériés désignés**

**ou**

ii) recevoir une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal et équivalentes à une journée de travail de sept virgule cinq (7,5) heures.

**b) Les employé-e-s doivent indiquer leur préférence par écrit à l'Employeur pour l'année financière suivante pas plus tard que le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. Les employé-e-s qui ne le font pas reçoivent automatiquement l'indemnité décrite au sous-alinéa ii) du présent paragraphe.**

a) L'Employeur accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chaque jour de travail, comme établi à clause 25.06(b), ~~sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.~~

b) Lorsque l'employé-e ne travaille pas une journée complète de travail, comme établi à clause 25.06(b), l'Employeur accordera une (1) période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de travail de ~~quatre heures (4) trois (3) heures, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.~~

Nonobstant les dispositions du paragraphe 60.02, il n'y a pas de calcul au prorata applicable au maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures à l'article 52 sur le congé de préretraite.

## **60.05**

**Les heures de travail au tarif normal qui dépassent les heures prévues à l'horaire pour les employé-e-s à temps plein doivent être offertes aux employé-e-s à temps partiel qualifiés, selon les années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03(a)(i).**



## ARTICLE 62 ADMINISTRATION DE LA PAYE

---

- 62.02** L'employé-e a le droit d'être rémunéré-e pour les services rendus :
- a) à la rémunération indiquée à l'annexe « A », pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé-e, si la classification coïncide avec celle prescrite dans son certificat de nomination ou
  - b) à la rémunération indiquée à l'annexe « A », pour la classification indiquée dans le certificat de nomination de l'employé-e, si cette classification et la classification du poste auquel est nommé-e l'employé-e ne coïncident pas;
  - c) **si l'Employeur ne verse pas à l'employé-e la rémunération prévue aux alinéas a) ou b) ci-dessus à la date de rémunération précisée, l'Employeur doit lui verser, en plus de la rémunération, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada.**

Remplacement du numéro 62.07a) par 62.07a)(i)

### **Nouveau 62.07a)(ii)**

Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur durant l'affectation intérimaire originale ou immédiatement après celle-ci, il ou elle touche une rémunération d'intérim calculée à compter de la date précédant immédiatement l'affectation intérimaire subséquente, comme s'il ou elle avait été nommé au poste.

**L'employé-e doit recevoir une augmentation de salaire après avoir travaillé 52 semaines de service cumulatif auprès de l'employeur, au même groupe et niveau professionnel ou à un niveau supérieur.**

**Aux fins du présent paragraphe, le terme « service cumulatif » désigne tout service continu ou discontinu.**

**ARTICLE XX**  
**CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE**

---

**SOUS RÉSERVE**

## APPENDICE XX

### DOTATION DES POSTES VACANTS ET TRANSITION VERS LA PERMANENCE

---

- XX.01 À moins que l'alinéa x) ci-dessous ou l'Appendice sur le réaménagement des effectifs s'applique, l'Employeur assure la dotation des postes vacants et des nouveaux postes de l'unité de négociation en tenant compte de ce qui suit :
- a) L'Employeur doit étudier la candidature des personnes qui se sont qualifiées lors d'un concours précédent avant d'afficher le concours.
  - b) Les candidat-e-s internes auront priorité sur ceux de l'extérieur pour ce qui est des postes vacants.
  - c) L'Employeur affichera un avis de concours pour le poste vacant sur l'intranet et à un endroit à la fois visible et accessible dans le lieu de travail durant au moins quatorze (14) jours. L'avis de concours doit comprendre les renseignements suivants fondés sur la description de travail :
    - i) Classification et niveau
    - ii) Tâches associées au poste
    - iii) Compétences requises
    - iv) Échelle salariale
    - v) Date limite pour la présentation des candidatures
    - vi) Horaire de travail
    - vii) État
  - d) Processus de sélection
    - i) Lorsqu'il pourvoit un poste, l'employeur élabore un énoncé des qualités requises basées sur les exigences du poste. Le mérite des candidats est déterminé selon une évaluation structurée des facteurs suivants qui reflètent précisément les tâches à accomplir :
      - a) Exigences obligatoires
        - Scolarité et/ou attestation
        - Compétences linguistiques
        - Expérience
      - b) Exigences cotées
        - Connaissances
        - Aptitudes

- c) Il est attribué aux facteurs susmentionnés une valeur prédéterminée; l'évaluation de ces facteurs est effectuée au moyen d'une entrevue, et, au besoin, d'un examen écrit. Toutes les évaluations du rendement de la personne salariée au cours du processus de sélection sont documentées par écrit et conservées.
- d) Toute l'information pertinente sur le résultat relatif de l'employé-e et de la candidate ou le candidat retenu durant le concours est rendue disponible à cette étape.
- e) Dans le cas où deux (2) candidats ou plus sont jugés comme relativement égaux en ce qui concerne les exigences cotées du poste, le candidat ou la candidate ayant le plus d'années de service continu l'emporte.

xx.02 Comme l'exige la Loi de 1997 sur l'équité en matière d'emploi, les parties conviennent de tenir des consultations sérieuses et constructives dans le but d'élaborer, de mettre en place, de modifier et d'évaluer le plan d'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

xx.03 Les titulaires de postes à durée déterminée qui travaillent pour l'Employeur depuis trois ans sans bris de service de plus de 30 jours sont nommés sans concours à un poste permanent des mêmes groupe et niveau que celui qu'ils occupaient la veille de leur troisième anniversaire. Pour plus de certitude, un gestionnaire ne peut pas interrompre artificiellement ni compromettre de toute autre façon le service d'un employé-e lorsqu'il continue à avoir du travail.

xx.04 L'Employeur embauche des employé-e-s saisonniers permanents à temps plein pour des travaux qu'on prévoit faire de façon récurrente dans un avenir prévisible. Ces employé-e-s saisonniers ont droit de souscrire aux régimes de retraite et d'avantages sociaux pendant la saison morte, conformément aux conditions négociées par les parties.

xx.05 Les employé-e-s saisonniers sont rayés de l'effectif par titre de poste dans l'ordre inverse d'emploi continu, et rappelés au travail dans l'ordre d'emploi continu.

xx.06 Les postes à durée déterminée doivent être créés et pourvus conformément à l'appendice xx – Emplois Temporaires.

xx. 07      Lorsqu'un employé-e est nommé à un poste intérimaire à la suite d'un processus de dotation, et qu'il occupe ce poste depuis un an sans bris de service, cet employé-e est nommé au poste intérimaire pour une durée indéterminée sans qu'il n'y ait de concours. Toutefois, cette disposition ne s'applique pas lorsque l'intérim est assuré durant l'absence autorisée du titulaire en titre du poste.

## APPENDICE XX

### EMPLOIS TEMPORAIRES

---

L'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour maximiser les possibilités d'emplois permanents.

L'employeur convient de la procédure suivante régissant les emplois temporaires :

1. L'employeur tient une liste des personnes salariées qui occupent un poste temporaire ou qui ont occupé un emploi temporaire au cours des 36 mois avant la création de cette liste.
2. Cette liste est mise à jour et envoyée par voie électronique le premier jour de chaque mois. Si le premier jour du mois est un congé, l'employeur envoie la liste le jour suivant.
3. La liste est envoyée à l'Alliance et aux personnes salariées à chaque mois.
4. La liste comprend le nom de la personne salariée, le titre du dernier emploi occupé chez l'employeur, le lieu de travail, le niveau et le groupe ainsi que le nombre total de ses années de service accumulées.
5. Lorsqu'un poste temporaire devient vacant, en plus d'afficher l'avis de concours conformément à l'Article XX *Dotation des postes vacants et transition vers la permanence*, l'employeur doit le transmettre à toutes les personnes inscrites sur la liste.
6. Toutes les personnes inscrites sur la liste sont considérées comme personnel temporaire pour les besoins de l'Article *Dotation des postes vacants et transition vers la permanence*.
7. Les personnes inscrites sur la liste disposent de deux semaines pour poser leur candidature après la date de réception de l'avis de concours.
8. Le poste est d'abord offert à la personne qui a accumulé le plus grand nombre d'années de service occupant actuellement un poste ayant le même titre que l'emploi affiché ou dont le dernier poste occupé chez l'employeur avait le même titre que celui du poste affiché. Si aucun candidat ne répond à ces critères, le poste est ensuite offert à la personne inscrite sur la liste qui a accumulé le plus

grand nombre d'années de service et qui répond aux exigences de base de l'emploi.

9. L'employeur doit offrir un poste permanent aux personnes salariées qui occupent un poste temporaire pendant trois (3) ans ou qui ont occupé des postes temporaires concomitants pendant trois (3) ans. Le nombre d'heures lié poste offert doit correspondre à celui du poste temporaire occupé au moment de la conversion.
10. L'employeur accepte de ne pas créer artificiellement une interruption d'emploi pour le personnel occasionnel ou nommé pour une durée déterminée dans l'unique but d'empêcher ces personnes salariées d'obtenir un poste permanent.
11. L'emploi pour une période déterminée ne doit pas servir de période de stage pour la dotation de postes indéterminés.
12. La personne salariée nommée pour une période déterminée doit être traitée de façon équitable et responsable (c'est-à-dire qu'elle a droit à un avis de renouvellement ou de non-renouvellement dans un délai raisonnable, à la rétroaction sur son rendement, à une nomination ou une nouvelle nomination qui respecte réellement la durée de travail prévue et à une séance d'information dès sa première nomination).

**APPENDIX C**  
**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

---

**SOUS RÉSERVE.**



**APPENDICE E**  
**PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les ~~cent-cinquante (150)~~ **quatre-vingt-dix (90)** jours de la date de signature.

## **APPENDICE A ET DIFFÉRENTS SALAIRES, INDEMNITÉS, PRIMES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Le Syndicat se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale qui portera, sans s'y limiter, sur la modification des taux de rémunération, la structure des grilles salariales, l'augmentation et/ou l'élargissement des primes et indemnités pour des groupes professionnels précis et sur les notes de rémunération.

**NOUVEAU  
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

---

L'employeur verse un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées 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 servent exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.