



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR - 2021

Services de l'exploitation (SV)

Revendications contractuelles

Le 16 juin 2021

Préambule

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

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociation pour le groupe des Services de l'exploitation (SV). 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 modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de soumettre des contre-propositions aux offres de l'employeur et de présenter de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouveaux renseignements obtenus durant les négociations.

~~Le texte barré~~ indique une suppression dans le libellé. Le texte **en gras** indique un nouveau libellé ou une modification de forme. Les termes **À DÉTERMINER** indiquent que 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.

Notamment, l'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale lorsqu'elle le juge approprié durant les négociations.

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

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

Le syndicat ne négociera pas à la baisse.

ENJEUX COMMUNS

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

- **Article 2 : Interprétation et définitions**
- **Article 7 / Directive sur la prime au bilinguisme : Ententes du conseil national mixte**
- **Article 10 : Information**
- **Article 11 : Précompte des cotisations**
- **Article 12 : Utilisation des locaux de l'employeur**
- **Article 14 / Appendice N : Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance**
- **Article 17 : Mesures disciplinaires**
- **Article 19 : Élimination de la discrimination**
- **Article 20 : Harcèlement sexuel**
- **Article 23/Appendice I : Sécurité d'emploi/Réaménagement des effectifs**
- **Article 24 : Changements technologiques**
- **Article 36 : Congés - généralités**
- **Article 37 : Congé annuel payé**
- **Articles 41-43 : Congé de maternité/parental**
- **Article 44 : Congé non payé pour les soins d'un membre de la famille**
- **Article 58 : Exposé des fonctions**
- **Article 70 : Durée de la convention**
- **Appendice A-H : Augmentation économique générale**
- **Appendice J : Projet d'apprentissage mixte**
- **Appendice L : Mise en œuvre de la convention collective**
- **Appendice P : Santé mentale en milieu de travail**
- **Appendice Q : services de garde d'enfants**
- **Nouvel article : Travail à distance**
- **Nouvel article : Protections contre la sous-traitance**
- **Nouvel article : Droit à la déconnexion**
- **Nouvel article : Fonds de justice sociale**
- **Nouvel article : Équité en milieu de travail**

QUESTIONS ADMINISTRATIVES

SOUS RÉSERVE

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

m. « 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, **le beau frère, la belle sœur**, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la tante, l'oncle**, les grands-parents de l'employé-e (**y compris les grand-parents du conjoint de fait 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, **et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e;**

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le syndicat souhaite discuter de l'élément suivant relatif à la santé et la sécurité et se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet :

- **Immunisation**

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

La semaine de travail est de 37,5 heures, sans réduction du salaire annuel, des crédits de congé et des avantages sociaux.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

NOUVEAU

25.XX L'employeur ne peut pas changer les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice-versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat.

À discuter

Le syndicat souhaite discuter de la durée des voyages dans l'Arctique des équipages de navire.

ARTICLE 29

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Exclusions

~~Les groupes FR, LI et SC sont exclus de l'application du présent article.~~

29.02 Quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur, l'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires **au tarif double** pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaires qu'il ou elle accomplit.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

29.06 Rémunération des heures supplémentaires

~~Sous réserve du paragraphe 29.02, l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer.~~

~~**29.07** Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,~~

- ~~a. — durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1er) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé; et~~
- ~~b. — durant son deuxième (2e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé; et~~
- ~~c. — lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulier au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.~~

29.09 Indemnité de repas pour les heures supplémentaires

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus,
 - i. juste avant les heures de travail prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période de travail,
ou
 - ii. juste après les heures de travail prévues à son horaire,

reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$)~~ pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement ou si l'employé-e est rémunéré autrement. 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.

- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$)~~ pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est rémunéré autrement. 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~~.
- c. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

ARTICLE 32

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

32.01 Sous réserve du paragraphe 32.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e :

- a. le jour de l'An,
- b. **le 2 janvier,**
- c. le Vendredi saint,
- d. le lundi de Pâques,
- e. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- f. **la journée nationale des peuples autochtones,**
- g. la fête du Canada,
- h. la fête du Travail,
- i. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- j. **le Jour de vérité et de réconciliation,**
- k. le jour du Souvenir,
- l. le jour de Noël,
- m. l'Après-Noël,
- n. ~~un~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, **est sont reconnus** comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, **le troisième (3^e) lundi de février et le premier (1^{er}) lundi d'août,**
- o. un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

32.07

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif **double et demi (1 1/2)** pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'appendice particulier au groupe visé ~~et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
- b. Nonobstant l'alinéa a), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires ~~conformément au paragraphe 29.07,~~ l'employé-e touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son tarif de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

ARTICLE 37

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Établissement du calendrier et attribution des congés annuels payés

37.05

- a. L'Employeur encourage les employé-e ~~son-t censés~~ à prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b. ~~L'employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e.~~ Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour :
 - i. lui accorder un 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;
 - iv. s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
 - v. **acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquis pendant l'année en cours.**
- c. Les représentants de AFPC se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'employeur concernant les calendriers de congé.

37.11 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas **utilisé épuisé** tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingts (280) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

- b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 2005 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 2005, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisées, un minimum de quatre-vingts (80) heures par année seront utilisés ou payés au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2006 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures soient épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

Le syndicat se réserve le droit de faire d'autres revendications concernant cet article à une date ultérieure.

ARTICLE 38

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

38.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 38.03, un congé de maladie payé peut lui ~~être accordé à la discrétion de l'employeur~~ **sera être accordé à la discrétion de l'employeur** pour une période maximale de deux cent ~~deux virgule cinq (200,5) heures, ou de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures~~ **deux virgule cinq (202,5) heures**, lorsque la semaine de travail normale est de ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

Certificat médical

- 38.09** Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 38.02 a) ci-dessus.
- 39.10** L'employé-e ne sera pas tenu de fournir un certificat médical pour obtenir un congé de maladie de moins de cinq (5) jours.
- 38.11** 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 sera rémunéré-e pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

ARTICLE 40

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

40.01 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 du 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, **traumatisme, notamment les 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 46

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend **est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :**

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

46.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- i. **37,5 75** heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- ii. ~~40 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;~~
- iii. ~~42 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;~~
- iv. ~~46,6 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46,6) heures.~~

46.03 Sous réserve du paragraphe 46.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. **pour prodiguer des soins médicaux temporaires à un membre de sa famille;**
- a. **b.** pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. **c.** 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 celle-

- ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- e. **d.** pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - e. **e.** pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
 - e. **f.** pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - f. **g.** pour s'occuper de son enfant **les jours ou ils travaillent ou** en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - g. ~~vingt pour cent (20 %) des heures applicables précisées au paragraphe 46.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
 - h. **h.** pour visiter un membre de la famille en phase terminale.

46.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 46.03c) ~~b)~~ ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Le syndicat se réserve le droit de faire d'autres revendications concernant cet article à une date ultérieure.

Le syndicat souhaite aussi discuter de l'élément suivant relatif aux congés pour obligations familiales qui s'appliquent aux équipages de navire. Il se réserve aussi le droit de présenter des revendications à ce sujet :

- **Heures d'utilisation**

ARTICLE 49

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

49.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 ~~en plus de ce qui suit~~ :

a. ~~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. Pour ce qui est de cette personne, l'employé-e a droit au congé de deuil payé tel que mentionné au sous-alinéa 50.01 (a) une seule fois au cours de sa carrière dans l'administration publique fédérale.~~

49.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

a. À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,

- i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
- ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
- iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

~~**49.03** L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.~~

49.04

49.03 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 49.01 et 49.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de

deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

~~49.05~~

- 49.04** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 49.01 et 49.02.
- 49.05** **L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu de l'article 49.02 si l'employé-e, la personne avec qui l'employé-e prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins de l'application du présent article, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la 20^e semaine.**
- 49.06** **L'employé-e a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de sa famille relativement auquel il/elle est, au moment du décès, en congé en vertu de l'article 45.01. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la journée de commémoration du défunt. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.**

ARTICLE 67

ADMINISTRATION DE LA PAYE

67.07 Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins un jour de travail complet ou un poste complet, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

67.08

- (a) L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- (b) Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

(renumérotation en conséquence)

ARTICLE 68

CONGÉ COMPENSATOIRE

Exception : Le présent article ne s'applique pas au groupe SC.

68.01

- a. Les heures supplémentaires, le temps de déplacement rémunéré en heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de rentrée au travail, et du travail accompli un jour férié désigné, donnent droit à un paiement sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'employeur~~, ces heures supplémentaires doivent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

Nonobstant le paragraphe précédent, pour les employé-e du groupe FR, les jours fériés désignés payés seront rémunérés selon la clause 6.01 de l'appendice « A ».

- b. Le congé compensatoire ~~est peut-être~~ attribué sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant.
- c. Sur demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'employeur~~, le congé compensatoire accumulé peut être payé, en tout ou en partie, une fois par année financière au taux de rémunération de l'employé-e à la date de la demande.
- d. Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé au taux de rémunération de l'employé-e le 30 septembre.

L'adoption de cette proposition requiert d'apporter des modifications subséquentes dans l'ensemble de la convention.

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

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

APPENDICE B - D, PRIME DE FORMATION DES DÉTENU·S

Le syndicat se réserve le droit de présenter une revendication concernant la Prime de formation des détenus.

APPENDICE « F »

GARDIENS DE PHARE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Le syndicat souhaite discuter de l'élément suivant relatif aux gardiens de phares et se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet :

- **Jours de déplacement**

APPENDICE « G »

ÉQUIPAGES DE NAVIRE : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

NOUVEAU – Jours fériés payés

Lorsqu'un changement d'équipage coïncide avec un des jours fériés payés énumérés à l'article 32, les équipages arrivants et partants et sont payés à temps double (2 x) pour toutes les heures travaillées.

NOUVEAU – Stationnement

L'Employeur rembourse aux employé-e les frais de stationnement qu'ils ont engagés pendant qu'ils étaient en mer.

NOUVEL ARTICLE

OBLIGATION D'ADAPTATION

L'obligation d'adaptation, c'est l'obligation d'intégrer concrètement la diversité aux milieux de travail. Pour y arriver, il faut éliminer ou modifier les règles, politiques, pratiques et comportements qui discriminent contre toute personne en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe (y compris la grossesse), de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille et de son handicap.

XX.01 En ce qui concerne la rémunération et les avantages sociaux, l'employé-e qui demeure dans le même poste continue de recevoir la même rémunération et les mêmes avantages sociaux, peu importe la nature ou la durée de la mesure d'adaptation. S'il est impossible d'accommoder l'employé-e dans son propre poste ou dans un poste comparable et que le nouveau poste est d'un groupe ou d'un niveau ayant un taux de rémunération inférieur, l'employé-e est protégé, tel qu'il est défini à l'article XX.02.

XX.02 Par protection salariale s'entend, en vertu du présent article, le taux de rémunération, les avantages sociaux et toutes les augmentations économiques subséquentes applicables à l'ancienne classification et au niveau de l'employé-e.

DIVERS

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Le syndicat souhaite discuter de l'élément suivant relatif au perfectionnement professionnel et se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet :

- **Programme de formation d'officiers pour les membres d'équipage (PFOME)**