



**NÉGOCIATIONS AVEC  
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
2022**

---

**Services frontaliers (FB)**

**16 et 17 juin 2022**

## **Préambule :**

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

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

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

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

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particuliers, 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 négociations. Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

## **NOUVEL ARTICLE RETRAITE ANTICIPÉE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS FB**

---

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

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

---

« famille » (family) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la 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 ou le fœtus mort-né ou perdu par fausse couche (y compris l'enfant ou le fœtus mort-né ou perdu par fausse couche du conjoint de fait)**, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu**, les grands-parents de l'employé-e, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, **le parent envers qui l'employé-e a une obligation de diligence, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, et la personne qui remplace un parent pour l'employé-e, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

« **Service** » signifie

À DÉTERMINER

## **ARTICLE 7 LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

---

À DÉTERMINER (la prime au bilinguisme)

7.XX À l'exception des employé-e-s qui bénéficient de la prime de bilinguisme conformément à (xx), aucun employé-e n'est tenu de fournir à l'Employeur des services d'interprétation ou de traduction.

## ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

---

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

~~13.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.~~

~~13.032 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.~~

13.043

- a) Le représentant ~~obtient~~ **reçoit** l'autorisation de 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).

13.054 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation ~~actuels~~.

**13.xx L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit au nom de l'Alliance pour préparer :**

- i) des griefs;**

**ii) toute réunion ou activité à laquelle l'employé-e peut être représenté par l'Alliance en vertu du présent article ou des articles 17 et 18.**

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

---

### **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 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.~~

14.14 Les congés **non payés** accordés à l'employé-e **en vertu du présent article, à l'exception du paragraphe 14.15**, les paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés et l'AFPC 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 à l'appendice J.

### **14.15 Présidents de succursale**

**L'Employeur accorde un congé payé aux employé-e-s qui agissent comme présidents de succursale, ou comme représentant national du SDI à l'exception du président national au nom de l'Alliance afin que ces employé-e-s puissent s'acquitter des tâches de leur charge.**

- 14.16** Lorsqu'un employé est embauché dans un poste au sein de l'Alliance et qu'il donne un préavis d'au moins deux (2) semaines, l'employeur lui accorde un congé non payé et sans perte d'années de service pour la durée de ce congé, jusqu'à concurrence d'un (1) an. Pendant cette période, l'employé peut, moyennant un préavis écrit de deux (2) semaines, être réintégré dans le poste qu'il occupait immédiatement avant le début de son congé.
- 14.17** L'employeur accorde un congé non payé pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

## ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

---

### NOUVEAU

**17.01** Aucune mesure disciplinaire sous forme d'un avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement ou sous toute autre forme n'est imposée à l'employé-e sans :

a) motif valable, raisonnable et suffisant;

et

b) sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

### 17.042

~~Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.~~

**Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, la preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 17.01.**

### 17.023

Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Ainsi, le représentant pourra participer de bonne foi à la discussion et aider à clarifier la situation.**

~~Dans la mesure du possible, L'employé-e et le représentant de l'Alliance reçoivent au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.~~

**17.034** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension, ou qu'un tel licenciement **ou qu'une telle audience administrative ou d'investigation a été infligé a eu lieu.**

**17.045** 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.

**17.056** 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 d'une période ~~de deux (2)~~ **d'un (1)** ans suivant la **date à laquelle s'est produit l'incident donnant lieu à la mesure disciplinaire**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

## **NOUVEAU**

**17.07** En cas de suspension ou de congédiement, il incombe à l'Employeur de prouver le motif valable. La preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis écrit mentionné au paragraphe 17.01.

**17.xx a)** L'employeur convient que tout doit être mis en œuvre pour que les enquêtes disciplinaires et les enquêtes administratives, ou toutes autres formes d'enquêtes visées par le présent article, soient menées dans les meilleurs délais possible.

**b)** En aucun cas, l'enquête, la conclusion de l'enquête, la remise des conclusions, l'application des mesures disciplinaires ou la révocation de l'équipement et/ou de l'autorisation de sécurité visés par le présent article ne doivent dépasser trente (30) jours civils.

**c)** Aucune mesure disciplinaire ni aucune révocation de l'équipement ou de l'autorisation de sécurité ne seront imposées à l'employé-e si l'Employeur ne respecte pas le point b) ci-dessus.

**17.xx** Surveillance électronique

L'Employeur ne peut, en aucun cas, utiliser du matériel de surveillance électronique pour évaluer le rendement des employé-e-s ou pour recueillir des éléments à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures résultent d'un acte criminel.

## ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

---

18.11 La procédure de règlement des griefs comprend ~~quatre (4)~~ **trois (3)** paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier palier de la direction;
- b. paliers 2 ~~et 3~~ : paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c. palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

~~Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé-e s'estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.~~

Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

**18.23** Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, ~~ou~~ **l'employé-e s'estimant lésé et l'Alliance, le cas échéant,** peuvent supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, ~~par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant.~~

**ARTICLE 19**  
**ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

---

À DÉTERMINER

**ARTICLE 20**  
**HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR**

---

À DÉTERMINER

## **ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

---

**L'Alliance se réserve le droit de se prononcer sur cet article après avoir discuté avec l'Employeur de sa politique de travail et du respect des modifications apportées au Code canadien du travail.**

## ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

~~24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'Appendice D sur le réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.~~

**Les parties conviennent qu'aucun employé-e ne perdra son emploi en raison de changements technologiques et qu'aucun poste de l'unité de négociation ne sera éliminé.**

**24.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place par l'Employeur d'équipement, ~~ou de matériel,~~ **de systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
- b. un changement dans les activités de l'Employeur directement relié à la mise en place de cet équipement, ~~ou de ce de ce matériel,~~ **système ou logiciel.**

**24.03** 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.

**24.04** Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trois cent soixante (360) cent quatre-vingts (180)** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

**24.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieux concernés;
- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;

- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.
- f. **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.**

**24.06** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

**24.07 Les parties conviennent qu'aucun changement technologique pouvant compromettre la sécurité nationale ne peut être mis en œuvre.**

**24.08** Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur ~~décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

## ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

---

### 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 (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail ou le premier (1<sup>er</sup>) 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.~~

### Travail par poste

**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 lorsque 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.~~

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

- a) d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent; et
- b) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

**25.15** La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des postes sont la responsabilité de l'Employeur.

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

### **25.17 Horaire de postes**

- a) Si l'Employeur ouvre un horaire de poste en raison des nécessités du service ou parce qu'une ligne devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employés visés par l'horaire.

Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service ~~tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03a)(i).~~

- b) Au moment d'affecter le personnel en fonction d'un nouvel horaire établi, l'Employeur demandera à tous les employé-e-s visés par l'horaire à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.

Si plus d'un employé-e ayant les qualifications requises choisissent la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service ~~tel qu'il est défini au 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 horaires en tout temps pendant la vie de l'horaire.

Pour plus de précisions, lorsqu'une ligne libre est sélectionnée, celle-ci respectera le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant.

### **25.18 Horaire de postes – Lignes disponibles**

- a) **Advenant la disponibilité d'une ligne dans un horaire, elle est d'abord attribuée aux employé-e-s du même site de travail. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.**

- b) Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans le district où la ligne disponible doit être comblée. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.
- c) Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a) et b) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte aux employé-e-s qui travaillent dans la région où la ligne disponible doit être comblée. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'année de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.
- d) Si aucun employé-e satisfaisant aux critères a), b) et c) ci-dessus ne choisit la ligne disponible, cette dernière est offerte à tous les employé-e-s de l'unité de négociation. Si plus d'un employé-e qualifié choisit la ligne disponible, le nombre d'année de service est le facteur déterminant pour l'attribution de cette ligne.
- e) L'Employeur affiche, à l'échelle nationale, toutes les lignes disponibles assujetties aux points b), c) et d) ci-dessus sur son système électronique interne (Atlas) à un endroit accessible et visible par tous les employé-e-s.

**25.19** Sauf indication contraire aux paragraphes 25.23 et 25.24, l'horaire normal des postes est le suivant :

a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;

ou

b) de 23 h à 7 h, de 7 h à 15 h, et de 15 h à 23 h.

**25.20** La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.

**25.21**

- a) Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
- (i) le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
- ou
- (ii) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b) En conséquence, le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos commence juste après minuit le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

## **25.22**

- a) L'employé e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1<sup>er</sup>) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) L'Employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

## **25.23** Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur ~~peut~~ **doit** :

- a) autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur;
- et
- b) nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur.

## **25.23**

- ~~(a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.18, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~(b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.18, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.~~
- ~~(c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant 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.~~

#### **25.24 Aménagements d'horaires de postes variables**

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.18. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c. Les deux (2) parties s'efforcent de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.

- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement.

### **Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables**

**25.25** Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.24 sont stipulées aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

**25.26** Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

### **25.27**

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.25 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
  - i. À moins que les deux (2) parties n'en décident autrement, la durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
  - ii. La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

### **25.28 Champ d'application particulier de la présente convention**

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

a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)** « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b. **Nombre minimum d'heures entre les postes** L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.

c. **Échange de postes (paragraphe 25.22)** Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d. **Heures supplémentaires (paragraphes 28.04 et 28.05)** Des heures supplémentaires sont payées à tarif **double (2)** ~~et trois quarts (1 3/4)~~ pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

e. **Jours fériés payés (paragraphe 30.07)**

~~i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, 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 additionnelles qu'il ou elle effectue.

f. **Déplacements** La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

g. **Rémunération d'intérim** La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07a) est convertie en heures.

h. **Congé**

~~i. Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

i. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

## **25.29**

**Un employé-e tenu de travailler des heures supplémentaires par l'employeur tel que mentionné à l'article 28 a droit à un minimum de douze (12) heures de repos avant de retourner au travail. Tous les heures préétablies à l'horaire de l'employé qui tombe à l'intérieur de cette période de douze (12) heures seront considérées comme du temps de travail.**

**25.xx L'Alliance souhaite discuter de l'application des horaires de travail comprimés aux employé-e-s qui ne travaillent pas par quarts selon l'AHPV et se réserve le droit de déposer des propositions à ce sujet.**

## ARTICLE 27 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

---

### Dispositions exclues

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

### **27.01 Prime de poste (Cette clause ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour, couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.)**

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **14,3 % de son salaire horaire de base** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

### **27.02 Prime de fin de semaine**

- a) L'employé-e qui travaille ~~par postes~~, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **14,3 % de son salaire horaire de base** 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

---

### Dispositions exclues

**28.01** Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'employeur d'y assister.

### 28.02 Généralités

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

### 28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) L'employé-e qui effectue des heures supplémentaires un jour de travail prévu est rémunéré au tarif ~~et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées; en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée~~

- b) Si on avise l'employé-e, pendant sa journée de travail, qu'il ou elle effectuera des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de ~~deux (2) heures au tarif normal~~ **trois (3) heures au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable**, ou le nombre d'heures supplémentaires réellement effectuées **au tarif applicable**.
- c) L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures **supplémentaires** de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;
- ou
- (ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 610.05 ou 610.06.

## 28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) L'employé-e ~~tenu de travailler~~ qui travaille un jour de repos est rémunéré au ~~tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) pour toutes les heures effectuées par la suite~~
- b) ~~L'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés).~~

- b) L'employé-e **qui** est tenu de ~~se présenter au travailler~~ un jour de repos et ~~qui s'y présente~~ touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes:
- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures **supplémentaires** de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;
- ou
- (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- cd) 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 610.05.

#### **28.06 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé**

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Employeur~~, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Employeur ~~s'efforce de verser~~ **verse** la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.

#### **28.07 Repas**

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou 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 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 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 (12,00 \$)~~ 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.
- 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.

## ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS 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 Journée nationale des peuples autochtones;**
- f) e) la fête du Canada;
- g) f) la fête du Travail;
- h) g) Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- i) h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- j) i) le jour du Souvenir;
- k) j) le jour de Noël;
- l) k) l'après-Noël;
- m) l) ~~un autre jour~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, ~~de l'avis de l'Employeur,~~ est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, ~~de l'avis de l'Employeur,~~ **ces deux jours ne sont pas reconnus** ~~un tel jour additionnel n'est pas reconnu~~ en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième (3<sup>e</sup>) lundi de février** et le premier (1<sup>er</sup>) lundi d'août;
- n) m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

### 30.07

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif **double (2) 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 s'il ou elle 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 tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié; et~~
  - ii. i. d'une rémunération calculée à raison **du double (2)** du ~~'une fois et demie (1 1/2)~~ le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue. ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures; ou l'équivalent en congé.~~  
et
  - iii. **ii. Lorsque l'employé-e fait le choix d'utiliser les heures en congé tel que définie au sous-alinéa ii) ici-haut, l'employeur accordera ce congé au moment à un moment opportun pour l'employé-e et l'Employeur. L'employé-e peut choisir de se faire rémunérer les heures de congés accumulées à tous moment.**  
et
  - ~~iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), 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 à l'alinéa 28.05b), il ou elle 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 taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
- (i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
  - (ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

### 30.09 Horaire des employé-e-s qui travaillent par quart un jour férié

- a. Lorsqu'il y a plus d'employé-e-s que nécessaire qui sont inscrits à l'horaire un jour férié payé, l'employeur demande s'il y a des volontaires parmi eux qui souhaiteraient avoir la journée de congé. S'il y a trop de volontaires, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le plus d'années de service, ~~tel que définit au sous-alinéa 34.03a)(i).~~
- b. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires ou pas du tout, suite à la demande de volontaires de l'employeur, tel que mentionné à l'alinéa a) ci-dessus, la journée de congé est attribuée aux employé-e-s ayant le moins d'années de services ~~tel que définit au sous-alinéa 34.03a)(i).~~
- c. Nonobstant les alinéas a) et b), l'employeur doit s'assurer qu'il y a un nombre suffisant d'employé-e-s qualifiés inscrits à l'horaire un jour férié payé.
- d. Si l'employeur demande aux employé-e-s de travailler un jour férié après leur avoir donné congé, il doit d'abord offrir **les heures** ~~le quart~~ de travail aux employé-e-s qui étaient initialement inscrits à l'horaire cette journée-là avant d'obtenir congé en vertu des paragraphes b) et c) ci-dessus. Après, si nécessaire, il pourra offrir des heures supplémentaires conformément à l'article 28 : heures supplémentaires.

Pour préciser, les quarts prévus à l'horaire seront maintenus selon le modèle établi au préalable, conformément à l'horaire existant, en conséquence de l'application de ce paragraphe.

## ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

---

### 32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

### 32.xx Un employé-e qui ne peut :

- i) **quitter son lieu de travail en raison de circonstances qui échappent à sa volonté;**
- ii) **retourner à son domicile pendant un déplacement lié au travail,**

**est rémunéré pour la totalité du temps passé à son lieu de travail dans le cas de i), et pour la totalité du temps mobilisé et le temps de déplacement pour le retour à son domicile dans le cas de ii).**

## ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

---

### 33.01

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

### 33.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, **un congé pour service militaire ou un congé pour s'occuper de la famille**, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### 33.xx **Un employé peut, à sa discrétion, transférer à un-e autre employé-e toute portion de ses crédits de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, selon le nombre et le moment de son choix.**

## ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

**Modifier en ces termes :**

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

- a) ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures~~ **1 jours et (1/4)** jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- b) ~~douze virgule cinq (12,5) heures~~ **1 jours et (2/3)** à partir du mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- c) ~~treize virgule soixante quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- d) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- c) ~~e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures~~ **2 jours et (11/12)** à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- d) ~~g) dix huit virgule soixante quinze (18,75) heures~~ **2 jours et (1/2)** à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ **vingt-troisième (23<sup>e</sup>)** anniversaire de service.
- e) **2 jours et (2/3)** à partir du mois où survient le **trentième (30<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- f) **2 jours et (11/12)** à partir du mois où survient son **trente cinquième (35<sup>e</sup>)** anniversaire de service.

## ARTICLE 36 RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

---

Remplacé par :

Remplacer le titre par : **Rendez-vous médicaux pour les employées enceintes et les personnes atteintes d'une maladie chronique**

- 36.01** ~~Une période raisonnable nécessaire de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ou~~ Jusqu'à **une demi-journée** de congé payé sera accordée aux employés-e-s pour leur permettre d'aller à des rendez-vous **médicaux liés à la grossesse ou à un problème de santé chronique, ou pour accompagner un ou une partenaire à de tels rendez-vous.**
- 36.02** ~~Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

## ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

---

**37.01** L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur **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 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**

---

### **38.01 Congé de maternité non payé**

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
  - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
  - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de ~~dix-huit (18)~~ **vingt (20)** semaines.

### **38.02 Indemnité de maternité**

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
  - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,  
  
et
  - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
    - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date

à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\begin{array}{ccc} \text{(indemnité reçue)} & \times & \begin{array}{c} \text{(période non travaillée après} \\ \text{son retour au travail)} \end{array} \\ & & \hline & & \begin{array}{c} \text{[période totale à travailler} \\ \text{précisée en (B)]} \end{array} \end{array}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B). **En outre, les employées qui reçoivent l'indemnité de maternité mais qui ne peuvent pas retourner au travail pendant la période totale stipulée à la division (B) en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait n'auront pas besoin de rembourser l'employeur du montant de leur indemnité.**

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

## **ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

---

**39.02** La demande dont il est question au paragraphe 39.01 **est acceptée immédiatement et** doit être accompagnée d'un certificat médical, ou celui-ci doit être soumis aussitôt que possible, lequel fait état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~

**39.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

### **NOUVEAU**

**39.07** **À la demande d'une employée qui allaite ou qui tire son lait, elle devra bénéficier d'un congé raisonnable payé pour allaiter ou tirer son lait pendant les heures de travail. De plus, l'employeur doit fournir un espace privé raisonnable pour le faire. Pour plus de clarté, cet espace ne doit pas être une salle de bain publique ou privée.**

## ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

---

### 40.01 Congé parental non payé

a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une **période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines** soit :

i. ~~une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard)~~

ou

ii. ~~une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),~~

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **une période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines au cours d'une période de soixante-dix-huit (78) semaines**. soit :

i. ~~une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),~~

ou

ii. ~~une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),~~

commençant **au plus tôt cinq semaines avant** le jour où l'enfant lui est confié.

c. ~~Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.~~

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

- i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
- ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f. L'employeur peut :

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
- ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **40.02 Indemnité parentale**

~~En vertu du régime d'assurance-emploi (AE),~~ Une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k), ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

~~En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.~~

## Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,  
et
  - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage
    - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a)(iii)(B), le cas échéant.
    - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la

cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) × (période non travaillée, telle que précisée en [B], après son retour au travail)

---

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B). **En outre, les employées qui reçoivent l'indemnité parentale mais qui ne peuvent pas retourner au travail pendant la période totale stipulée à la division (B) en raison de la réinstallation de leur époux, épouse ou conjoint-e de fait n'auront pas besoin de rembourser l'employeur du montant de leur indemnité.**

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

#### **Option 1 – Indemnité parentale standard :**

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **chaque semaine** du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption

de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des ~~trente-deux (32)~~ **trente-six (36)** semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un employé a reçu les **cinquante-cinq (55) semaines de prestations d'adoptions ou** partagé l'intégralité des ~~trente-sept (37)~~ **cinquante-neuf (59)** semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a

déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.

- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 38.02(c)(iii) et 40.02(c)(v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux

hebdomadaire est celui (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il ou elle touchait ce jour-là.

- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas ~~cinquante-sept (57)~~ **soixante et une (61)** semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

### **Option 2 – Indemnité parentale prolongée :**

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
  - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, ~~cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93%)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour **chaque semaine** du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - ii. pour ~~chaque~~ **chacune des trente-cinq (35) premières** semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et ~~cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %)~~ **quatre-vingt-treize pour cent (93%)** de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - iii. lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des ~~soixante-et-une (61)~~ **trente-cinq (35) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéas 40.02 (I)(ii)** semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et

qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période **allant jusqu'à vingt-six (26) d'une (1) semaines**, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période. ~~à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.~~

- iv. **dans le cas d'une employée ayant reçu ou ayant partagé la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales prévues à l'alinéas 40.02 (I)(ii) et (iii) avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- v. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période., à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(I)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (I), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (I) est :

- i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.
- a. .

## **ARTICLE 42 CONGÉ PAYÉ POUR PROCHE AIDANT**

---

- 42.01 Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve qu'il ou elle a demandé ou reçoit des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi (AE) se voit accorder un congé non payé pendant qu'il ou elle touche ou attend ces prestations.
- 42.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- 42.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- ~~42.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 42.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~
- 42.04 L'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**
- 42.05 Pour chaque semaine où l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes, il ou elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations d'assurance-emploi (AE) applicables.**
- 42.056 Le congé accordé en vertu du présent alinéa est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

Aux fins de l'application du présent article, le terme « famille » renvoie à la définition de l'article 2.

~~43.01~~ Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, l'enfant en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e, 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.

### 43.02 43.01

Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **(10) jours** au cours d'une année financière. **Ces congés peuvent être fractionnés en journées ou en heures.**

### 43.032

Sous réserve du paragraphe 43.021, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui ~~doit recevoir des soins médicaux ou dentaires~~ **de nature professionnelle, notamment, un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, ou un rendez-vous avec un avocat, un conseiller financier, ou avoir une** entrevue avec les **une** autorités scolaires ou des **un** organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e) pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
- g) ~~sept virgule cinq (7,5) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures prévues au paragraphe 43.02 ci-haut 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 autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.~~
- h) **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

**43.04** 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 43.03b) 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. **Les employé-e-s ne sont pas tenus de fournir un certificat médical pour un membre de la famille.**

## ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

---

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

~~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. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 46.02a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

46.02

- a. 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. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de **cinq** ~~trois~~ (**5**) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période ou en deux (2) périodes.
- c. 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 **cinq** (**5**) ~~trois~~ (~~3~~) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

## **NOUVEAU**

**46.04** L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu du paragraphe 47.02 s'il ou si elle, la personne avec qui il ou elle 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<sup>e</sup> semaine.

## **NOUVEAU**

**46.05** L'employé-e a droit à un congé de deuil payé si une personne est décédée alors que l'employé-e était en congé pour s'occuper de cette personne en vertu du paragraphe 42.01. Ce congé de deuil, déterminé par 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, le 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.

**46.046** 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 46.02 et 46.03, 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.

**46.057** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.

## **ARTICLE 52 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

---

### **52.02 Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15) heures~~ **2 jours** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. **Ce congé peut être fractionné en journées uniques ou en demi-journées. Les demi-journées de congé ne totalisent pas plus de deux journées.**

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

### **52.xx Congé avec étalement du revenu**

- a) **La directive sur les congés avec étalement du revenu de l'Employeur, en vigueur le 30 novembre 2018, fait partie intégrante de la convention collective.**
- b) **Une demande de congé avec étalement du revenu ne doit pas être refusée par l'Employeur sans motif raisonnable.**
- c) **Lorsque le nombre de demandes de congé avec étalement du revenu est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service.**

### **52.XX Congé payé pour premier répondant bénévole**

**À la demande de l'employé, l'employeur accorde un congé payé pour l'exécution de fonctions de premier répondant bénévole**

## **ARTICLE 58 DROITS D'INSCRIPTION**

---

**58.01 L'Employeur rembourse à un membre de l'unité de négociation les droits d'adhésion ou d'inscription à une organisation ou à une instance dirigeante lorsque le paiement de ces droits est lié à la poursuite de l'exercice des fonctions du poste du membre.**

## ARTICLE 59 TEMPS POUR METTRE ET ENLEVER SON ÉQUIPEMENT

---

Remplacer par le libellé suivant :

59.01

- a) Au début et à la fin de chaque quart, l'Employeur accorde au moins quinze (15) minutes aux agentes et agents portant l'équipement de défense pour qu'ils puissent mettre et enlever leur équipement. Ces deux périodes font partie du quart de l'employé-e. **Ces périodes incluent également l'entretien des outils.**
  
- b) De plus, si la nature de son travail le justifie, l'Employeur autorise l'employé-e à prendre le temps de se laver à la fin de sa journée de travail.

## **ARTICLE 60 INDEMNITÉS**

---

### **60.02 Indemnité aux utilisateurs de chiens**

Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité de **deux** ~~un~~ (21 \$) dollars l'heure travaillée.

### **Tenue Civile**

**60.03** L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'Employeur jusqu'à concurrence de mille deux cent cinquante dollars (1250 \$) par année pour l'achat de ces vêtements, sur présentation de reçus. Si l'employé-e exerce ces fonctions pendant moins d'une année civile, mais pour une période cumulative d'au moins trente (30) jours civils cette année-là, il a droit à un remboursement calculé au prorata de la période pendant laquelle il a exercé ces fonctions.

**60.04** L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe 60.03 soumet une demande de remboursement une fois par année, en janvier, pour l'année qui vient de s'écouler. Le remboursement lui est versé au plus tard en février de l'année courante.

### **Nettoyage à sec**

**60.05** L'Employeur rembourse les frais de nettoyage des vêtements nécessaires à la réalisation des tâches de l'employé-e jusqu'à concurrence de trois cent cinquante dollars (350 \$) par année civile, sur présentation des reçus pertinents.

### **Prime pour renvoi sous escorte**

**60.06** L'employé-e tenu d'escorter un contrevenant à l'extérieur du Canada touche une prime de sept dollars (7 \$) pour chaque heure consacrée à une telle affectation si l'affectation nécessite plus de 7,5 heures de travail continu. Aux fins de l'application du présent article, « l'affectation » inclut la durée du déplacement pour escorter la personne à l'extérieur du Canada et la durée du trajet de retour jusqu'à la zone d'affectation de l'employé-e.

### **Indemnité de conditionnement physique/bien-être**

**60.07 L'employeur s'engage à verser à tous les membres du personnel une indemnité mensuelle de 50 \$ pour couvrir les frais d'adhésion à un centre de conditionnement physique, sauf lorsqu'il fournit déjà l'accès à des installations de conditionnement physique appropriées.**

#### **Indemnité pour encadrement sur le terrain**

**60.0X Les employé-e-s qui fournissent à des employé-e-s un encadrement sur le terrain touchent une indemnité équivalant à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) de leur taux de rémunération actuel pour la période au cours de laquelle ils sont affectés à de telles fonctions.**

**60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas incluse dans le salaire de base aux fins du calcul des augmentations annuelles.**

**60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas utilisée pour établir un taux de rémunération lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation.**

**60.0X L'indemnité pour encadrement sur le terrain n'est pas utilisée pour calculer le paiement des crédits de congé annuel, des heures supplémentaires, des prestations parentales ou de maternité, ou d'autres indemnités.**

**60.0X Le droit est limité à une (1) indemnité pour encadrement sur le terrain pour une période donnée.**

## **ARTICLE 61 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

---

Modifications conséquentes si nécessaire.

**ARTICLE 63**  
**ADMINISTRATION DE LA PAYE**

---

À DÉTERMINER

**ARTICLE 65**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

---

À DÉTERMINER

## **NOUVEL ARTICLE RECRUES**

---

Après avoir terminé leur formation au Collège de Rigaud, les nouveaux employés sont placés à l'échelon salarial approprié de l'échelle FB03 une fois qu'ils obtiennent leur affectation de poste dans un bureau ou un point d'entrée de l'ASFC.

Tout employé-e qui participe au Programme de formation de base pour les agents a droit à un congé payé pour la durée de sa participation au Programme. Ce congé comprend les déplacements vers et depuis le lieu où est donnée la formation.

## **NOUVEL ARTICLE JOURNÉE DU MIEUX-ÊTRE**

---

XX.01 Tout Membre a droit à huit (8) heures de congé payé par exercice pour des raisons personnelles.

XX.02 L'approbation sera assujettie aux exigences opérationnelles, comme le détermine l'employeur, et sur présentation d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables.

XX.03 Le congé doit être pris à une date qui convient à la fois au Membre et à l'employeur. L'employeur fera toutefois de son mieux pour accepter la demande de congé.

## **NOUVEL ARTICLE CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES**

---

### **Congé pour la visite d'un membre de la famille qui est gravement malade**

**XX.01** Aux fins de l'application du présent article, « famille » est défini par l'article 2.

**XX.02** L'employeur accorde au Membre jusqu'à dix (10) jours de congé payé (incluant le temps de déplacement) pour rendre visite à une personne de sa famille qui est reconnue comme gravement malade selon un médecin.

**XX.03** Ce genre de congé ne sera accordé qu'une (1) seule fois pour chaque occurrence.

### **Congé pour déplacements pour des traitements**

**XX.04** L'employeur accorde jusqu'à cinq (5) jours de congé payé par exercice lorsqu'un Membre, qui travaille à un endroit où ne sont pas offerts de services médicaux ou dentaires spécialisés, doit se rendre à un lieu éloigné pour l'obtention d'un traitement, pour lui-même ou pour une personne de sa famille.

**XX.05** Ce genre de congé permet au Membre de se rendre à un lieu éloigné et d'en revenir, et inclut une période raisonnable pour organiser la prestation des services.

## **NOUVEL ARTICLE TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

---

### **NOUVEAU**

XX.01 Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si le Syndicat et l'Employeur en ont explicitement convenu autrement par écrit.

XX.02 L'Employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

## **NOUVEL ARTICLE PÉRIODE DE PRATIQUE SUR LE MANIEMENT DES ARMES À FEU**

---

- XX.01 L'employé-e qui doit porter une arme à feu a droit de réserver au moins deux quarts de travail par année comme périodes de pratique sur le maniement des armes à feu. Ces périodes de pratique doivent être prévues à l'horaire normal de travail.
- XX.02 Tous les frais associés à la période de pratique pour le maniement d'armes à feu, conformément au paragraphe XX.01 ci-dessus, sont assumés par l'Employeur.
- XX.03 Tout temps de déplacement pour la période de pratique mentionnée en a) ci-dessus, est assujéti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

## NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT

---

- XX.01** L'Alliance et l'Employeur reconnaissent l'importance d'offrir aux étudiantes et aux étudiants des occasions d'acquérir des compétences et de l'expérience de travail dans le cadre de programmes mis sur pied par le gouvernement fédéral.
- XX.02** Aux fins du présent article, une « personne salariée étudiante » est celle qui est embauchée en vertu d'un programme d'emploi légitime pour les étudiantes et les étudiants. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation.
- XX.03** Par « programme légitime » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif ou d'internat.
- XX.04** Il est interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir aux postes de l'unité de négociation.
- XX.05** Les heures supplémentaires doivent être attribuées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 28, Heures supplémentaires. ~~Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des étudiantes et étudiants.~~
- XX.06** L'Employeur doit s'assurer que les personnes salariées étudiantes obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'elles ne sont pas exposées à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'elles sont protégées par la partie II du Code canadien du travail.
- XX.07** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention pour discuter des conditions dans lesquelles les personnes salariées étudiantes qui exécutent actuellement le travail de l'unité de négociation peuvent continuer à exercer les fonctions qui leur sont attribuées. Les parties devront notamment s'entendre sur les taux de salaire des personnes salariées étudiantes.

## **NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX OU DENTAIRES**

---

### **Rendez-vous médicaux ou dentaires**

**XX.01 Un congé payé sera accordé aux employé-e-s pour se rendre aux rendez-vous médicaux ou dentaires.**

### **Certificat médical**

**XX.02 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 35.02 a) ci-dessus.**

**XX.03 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.**

## **APPENDICE A TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS et NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

---

Le Syndicat proposera des modifications à l'appendice A après qu'il aura reçu de l'Employeur des renseignements sur la paie et d'autres renseignements d'ordre économique.

## **APPENDICE C**

### **RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

---

À DÉTERMINER

Le syndicat présentera des revendications afin de garantir un minimum de droits au personnel, notamment la reconnaissance des années de service et de nouveaux droits dans le contexte du télétravail.

**APPENDICE D**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU**  
**CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION**  
**COLLECTIVE**

---

**Supprimer le protocole actuel et le remplacer par :**

**Les changements apportés à l'administration de la paye incluant les mouvements de paye, le paiement de montants rétroactifs et les changements apportés aux éléments de rémunération existants (tel que les primes, les indemnités, les taux de rémunération des heures supplémentaires, etc.) entreront en vigueur au plus tard le [insérer la date].**

**Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre au plus tard le [insérer la date] auront droit à un montant de cent dollars (100 \$); ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cent dollars (100 \$) pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.**

## APPENDICE E PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

---

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte (PAM) AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Débutant la journée de la signature de la convention collective PA, l'employeur est d'accord pour augmenter le financement mensuel du PAM AFPC-SCT, **tel qu'indiqué dans les termes de référence financiers du PAM**, par un pourcentage correspondant à l'augmentation économique annuelle.

**L'employeur convient en outre de fournir 210 000 \$ par mois à compter de la date de signature de la convention collective PA et jusqu'à la signature de la convention collective PA subséquente pour financer un programme d'apprentissage mixte adapté aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail.**

~~L'employeur convient en outre d'investir six cent cinquante mille (650 000 \$) pour financer un projet pilote envers le développement de programmes, de matériels, la formation de facilitateurs et des ateliers pour répondre aux besoins de formation des comités de santé et de sécurité au travail et leurs représentants.~~

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de vote.

## **APPENDICE F**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE**

---

#### **Remplacé par :**

Le présent protocole a pour objet de mettre en oeuvre l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde.

Par suite du travail réalisé par le Comité national mixte sur les services de garde (CNMSG), les parties aux présentes conviennent de créer un comité permanent syndical-patronal sur les services de garde. Sa mission consistera à poursuivre les travaux du CNMSG et à mettre toutes recommandations passées en oeuvre ainsi que toutes autres mesures issues de recherches et d'analyses plus approfondies qui auront été approuvées par les parties prenantes.

Le Comité permanent syndical-patronal sur les services de garde sera :

- codirigé par des représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur
- doté d'un mandat qui évoluera en fonction des besoins des parties prenantes au sein de la fonction publique fédérale;
- responsable de tenir compte de l'équité et d'une approche intersectionnelle dans sa prise de décision;
- le bénéficiaire d'un financement à long terme du Conseil du Trésor pour financer ses responsabilités.

Le Comité permanent syndical-patronal sur les services de garde sera composé d'un nombre égal de représentantes et représentants du syndicat et de l'employeur.

Les responsabilités permanentes du Comité consisteront notamment, et sans s'y limiter, à :

- définir les critères régissant l'établissement de garderies en milieu de travail;
- trouver des occasions d'établir des garderies en milieu de travail (par ex., en établissant des partenariats avec la communauté), y compris celles que représenterait l'expansion d'un réseau de services de garde agréés à l'ensemble du pays;
- évaluer les besoins pour déterminer les emplacements prioritaires lorsqu'il a été décidé d'établir une garderie agréée en milieu de travail dans une région donnée;

- promouvoir une meilleure accessibilité aux services de garde pour les employés travaillant dans des milieux mal desservis ou travaillant par quarts ou selon des horaires atypiques;
- assurer la coordination avec les intervenants dont les politiques et les programmes ont une incidence sur les enjeux reliés aux services de gardes;
- mener des recherches sur les difficultés qu'expérimentent les parents qui travaillent dans la fonction publique à concilier travail et vie personnelle;
- élaborer une stratégie de communication pour informer le personnel, y compris les gestionnaires, sur les services de garde agréés offerts au sein de la fonction publique;

### **Modèle de financement des services de garde en milieu de travail**

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité permanent syndical-patronal sur les services de garde, élaborer un nouveau modèle de financement des services de garde en milieu de travail qui encourage la création de nouvelles garderies agréées et le soutien continu de celles déjà existantes au sein de la fonction publique. Il faudra également tenir compte des points suivants : possibilité de créer un programme financé de façon centralisée, guidé par des critères rigoureux et une évaluation des besoins pour l'établissement et le maintien de garderies agréées en milieu de travail.

### **Politique sur les garderies en milieu de travail du Conseil du Trésor**

L'employeur doit, par le biais de consultations sérieuses avec le Comité syndical-patronal sur les services de garde, réviser la Politique sur les garderies en milieu de travail du Conseil du Trésor afin de mieux encourager et appuyer l'établissement et le maintien de services de garde de qualité supérieure avec des employés bien rémunérés. Les services de garde situés dans les immeubles fédéraux visés par la politique devraient être, abordables et titulaire d'un permis tout en tenant compte des éléments suivants :

- exploitées par des organismes sans but lucratif;
- dotées d'un personnel qui offre du soutien et des services dans les deux langues officielles dans les régions désignées bilingues aux fins de la langue de travail;
- accessibles aux parents et aux enfants ayant un handicap.

## APPENDICE G

### PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SUSPENSIONS ADMINISTRATIVES ET LA RÉVOCATION DE L'AUTORISATION DE SÉCURITÉ DURANT DES ENQUÊTES

---

Toutes les suspensions administratives et pour enquête sont rémunérées. Aucun employé-e ne doit subir une suspension de salaire à moins qu'il ne fasse l'objet de mesures disciplinaires imposées en vertu de l'article 17.

~~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 sera traité selon son propre mérite et sera considéré lorsque l'employé-e :~~

- ~~1. est détenu dans l'attente de son procès, ou~~
- ~~2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et affecte de manière significative la prestation adéquate 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.~~

~~Toutefois, un employé visé par les paragraphes 1 ou 2 ci-dessus sera placé en congé administratif payé jusqu'à ce que l'employeur nomme un enquêteur et que l'enquête ait commencé dans les affaires susmentionnées.~~

~~Par la suite, l'employé sera suspendu administrativement sans salaire, sous réserve d'une réévaluation régulière par l'employeur.~~

~~L'employeur convient de faire de son mieux pour établir la priorité des enquêtes susmentionnées en fonction de la gravité des cas.~~

~~Le caractère opportun des suspensions administratives fera l'objet d'un point permanent au sein du Comité national patronal syndical, dans le but d'assurer une amélioration continue.~~

~~Les parties reconnaissent l'importance d'entreprendre en temps opportun les processus décrits dans le présent appendice.~~

## **APPENDICE K**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL**

---

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun du Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance).

En 2015, l'employeur et l'Alliance ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).

L'employeur, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'Alliance, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale qui visait à orienter et à aider les organismes fédéraux à mettre en œuvre avec succès des mesures pour améliorer la santé mentale en milieu de travail en mettant en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale a été mis sur pied et continuera d'avoir :

- une présence centrale, régionale et virtuelle;
- un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale;
- un financement dédié et à long terme du Conseil du Trésor.

Étant donné que les conditions du protocole d'entente précédent ont été respectées, les parties conviennent d'établir une structure renouvelée de gouvernance pour appuyer le Centre d'expertise sur la santé mentale, qui comprendra un conseil d'administration et un conseil consultatif.

Le conseil d'administration sera composé de la dirigeante principale des ressources humaines du Canada et du président de l'Alliance. Le conseil consultatif sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le conseil d'administration est chargé de déterminer le nombre et l'identité de leur représentant du conseil consultatif respectif.

Le conseil d'administration approuvera le mandat du conseil consultatif. Les termes de référence conseil consultatif peut être modifié de temps à autre par consentement mutuel des membres du conseil d'administration.

~~Le présent protocole d'accord prend fin le 20 juin 2021.~~

## **APPENDICE L**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA PRIME DE REPAS PAYÉE**

---

Le syndicat propose que l'indemnité de repas (appendice L) soit remplacée, pour tout le personnel, par une semaine de travail de quarante (40) heures (p. ex., une semaine de travail de quarante [40] heures avec une pause-repas payée de trente [30] minutes pour chaque période de huit [8] heures).

## **APPENDICE M**

# **~~PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN PAIEMENT FORFAITAIRE UNIQUE POUR LES EMPLOYÉS SANS UNIFORME~~**

---

REMOVE

## APPENDICE N

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE PROJET DE LOI C-20

---

À DÉTERMINER

## APPENDICE O

### **PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL**

---

La présente lettre d'entente vise à donner effet à l'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la création d'un comité de travail mixte chargé d'examiner et de renforcer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.

Les deux parties partagent l'objectif de créer et de maintenir des milieux de travail sains pour tous les employés et conviennent d'établir un comité mixte, coprésidé par un représentant de chaque partie, pour discuter et identifier les possibilités et les facteurs à prendre en considération pour améliorer la culture du milieu de travail au sein de l'ASFC.

Le comité mixte se réunira dans les 30 jours suivant la ratification de l'accord de principe pour commencer ses travaux. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

## **APPENDICE P**

**~~Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'article 41 : congé non payé pour s'occuper de la famille et calendrier des congés annuels~~**

---

REMOVE

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

---

REPRENDRE L'APPENDICE EN CHANGEANT LA DATE D'ÉCHÉANCE AFIN QU'ELLE CONCORDE AVEC CELLE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE.

**NOUVEL APPENDICE**

**PROTOCOLE D'ACCORD  
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT LE PORT D'INSIGNES NOMINATIFS**

---

À DÉTERMINER

## NOUVEL ARTICLE/APPENDICE

### TRAVAIL À DISTANCE/ MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

---

Aux fins du présent article, la définition d'une entente de télétravail est celle énoncée dans la Directive sur le télétravail entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2020.

- XX.01 Les employé-e-s doivent être informés que la participation au télétravail est facultative et qu'ils ne sont pas tenus de télétravailler.
- XX.02 L'employé-e peut demander un nouveau régime de télétravail ou l'examen d'un régime existant qui pourrait entraîner la modification. Ces deux types de demandes sont étudiées au cas par cas et une décision doit être fournie dans les vingt-huit (28) jours civils suivant la demande. Une demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- XX.03 L'employeur qui refuse la création d'un régime de télétravail ou l'examen d'un régime existant, doit présenter les motifs du refus par écrit.
- XX.04 Les employé-e-s qui sont parties à entente de télétravail peuvent y mettre fin en tout temps, en donnant un avis raisonnable à l'employeur. Ce dernier doit accepter la demande dans les vingt-huit (28) jours civils après la réception d'un tel préavis.
- XX.05 Les ententes de télétravail peuvent être résiliées seulement par un employé-e qui en fait la demande, ou par l'employeur s'il a un motif sérieux. Lorsque l'employeur met fin à une entente pour motif sérieux, il doit expliquer ses raisons par écrit immédiatement et en informer le syndicat.
- XX.06 L'employé-e a le droit de présenter un grief suite à une décision de l'employeur de mettre fin à une entente de télétravail ou de refuser la création d'une entente ou l'examen d'une entente existante.
- XX.07 Nonobstant ce qui précède, rien dans cet article ne limite le droit d'un employé-e à faire une demande de travail à distance temporaire ou selon ses besoins, sans établir une entente formelle de télétravail. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

#### **XX.08 Matériel et équipements**

- a. Les ministères et agences doivent fournir à tous les employé-e-s qui ont un régime de télétravail, le matériel et les logiciels dont ils ont besoin pour que le lieu de télétravail soit conforme à la partie II du *Code canadien du travail*. Cela comprend, sans s'y limiter:

- i. les ordinateurs, écrans et tout autre périphérique nécessaire à l'exécution de leur travail;
  - ii. les logiciels nécessaires à l'exécution de leur travail ou à la communication avec leurs collègues;
  - iii. le mobilier et l'équipement ergonomique nécessaire au poste de travail de l'employé-e pour assurer sa santé et sa sécurité. Une évaluation, effectuée par un spécialiste en ergonomie qualifié, doit être réalisée à la demande de l'employé. Toute recommandation découlant de l'évaluation et, approuvée par l'employeur, doit être mise en œuvre dans les plus brefs délais.
- b. L'employé-e recevra une indemnité de cent dollars (100 \$) pour chaque mois du calendrier civil durant lequel il est en télétravail au moins soixante-quinze (75) heures.

XX.09 Sauf indication contraire dans le présent article, toutes les modalités et conditions d'une entente de télétravail doivent être conformes aux dispositions de la convention collective.

#### **XX.10 Avis au syndicat**

- a. L'employeur fournit au syndicat une liste des employé-e-s en télétravail tous les trimestres. La liste comprend le nom de chaque employé-e, son poste, sa classification, ses coordonnées, l'unité et le lieu de travail de l'employeur, le lieu de télétravail (y compris l'adresse), ainsi que le statut de chaque entente de télétravail (en cours, nouvelle ou modifiée).

**NOUVEL APPENDICE**

**PRIME DE CONNAISSANCE LINGUISTIQUE &  
LA PRIME AU BILINGUISME**

---

À DÉTERMINER

## UN JOUR EST UN JOUR

### ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

---

#### 25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

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

i) **Congé**

~~(i) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

(i) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

### ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

---

#### 32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40)~~ **vingt (20)** nuits dans une année financière a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à ~~sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée de congé payé** supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingts (80)~~ **cent (100)** nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **six (6)** jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.06c) et d).

- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

## **ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

---

### **33.01**

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

## **ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

---

### **43.0201**

Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) heures~~ **dix (10) jours** au cours d'une année financière.