

NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2014

Services frontaliers (FB)

Juillet 2014

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 négociation 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 particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

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

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 années de service, et ce, sans pénalité.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Modifier comme suit :

«**Famille** » (*family*) sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère (**y compris le demi-frère**), la sœur (**y compris la demi-sœur**), le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **la belle-sœur, le beau-frère, le gendre, la bru**, les grands-parents de l'employé-e, **toute autre personne pour laquelle l'employé-e détient une procuration** ainsi que **tout autre** parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

« **service** » (*service*) désigne :

- a) Toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de la mise à pied.
- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation	Dates de signature
AS, IS, PM	Le 17 mai 1989
CM, CR, DA, OE, ST	Le 19 mai 1989
WP	Le 24 novembre 1989

Le Syndicat se réserve le droit d'apporter d'autres modifications à la présente revendication, à la suite de discussions avec l'Employeur concernant le temps travaillé comme étudiant.

ARTICLE 10 INFORMATION

- 10.01** L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance **et au président ou à la présidente de succursale**, chaque trimestre, ~~le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e~~ une liste de tous les employé-e-s de l'unité de négociation. **Cette liste doit comprendre le nom, le lieu de travail et la classification des employé-e-s et doit être fournie dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre. Dès que possible, l'Employeur ajoutera à cette liste la date de nomination des nouveaux employé-e-s.**
- 10.02** L'Employeur convient de fournir à chaque employée un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

- 12.01** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. ~~L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.~~
- 12.02** L'Employeur ~~maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre~~ **met** à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.
- 12.03** **L'Employeur n'entrave pas le droit des employé-e-s de lire de l'information de l'Alliance, de discuter de cette information et de la distribuer pendant leurs temps libres au travail.**
- 12.04** **Tout représentant dûment accrédité de l'Alliance doit avoir accès aux locaux de l'Employeur pour régler une plainte ou un grief ou pour assister à une réunion avec la direction ou à une réunion avec des employé-e-s représentés par l'Alliance.**
- 12.05** L'Alliance fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employées 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 employées 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 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 employées, 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'employée.
- c) L'employée 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 employées un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

13.xx L'Employeur accorde un congé payé à un employé-e qui agit au nom de l'Alliance pour préparer un grief ou pour participer à des discussions conformément au paragraphe 18.07.

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

Changer le titre pour enlever les mots « payé ou non payé ».

Remplacer toutes les occurrences de « congé non payé » par « congé payé » dans l'article 14.

14.04 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, L'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employées qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public, le Tribunal de la dotation de la fonction publique, la commission de la fonction publique ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.~~

14.07 ~~Lorsqu'un représentant d'employée désire discuter d'un grief avec un employée 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 employée 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'employée qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendezvous 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'employée assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~

Séances de négociations contractuelles

14.09 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, L'Employeur accorde un congé non payé à l'employée qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance et qui participe aux séances d'information et aux scrutins de ratification ayant trait à des ententes de principe visant le renouvellement de la convention collective entre l'AFPC et l'Employeur.~~

NOUVEAU

Congé non payé pour occuper une charge électorale à l'Alliance

14.14 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois après avoir été avisé de l'élection. Le congé dure toute la période durant laquelle l'employé-e occupe sa charge électorale. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

NOUVEAU

14.15 (i) L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e, ou à un nombre raisonnable d'employé-e-s, pour participer :

- (a) à une formation syndicale,**
- (b) aux activités du Système de gestion informelle des conflits (SGIC),**
- (c) aux formations mixtes.**

NOUVEAU

14.16 Lorsque le congé payé est accordé à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 l'Alliance rembourse à l'Employeur les coûts rattachés au salaire de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée.

NOUVEAU

14.XX L'Employeur informe l'Alliance de toute embauche de nouvelles recrues représentées par le Syndicat dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour offrir à ces nouvelles recrues une séance d'information sur le Syndicat.

14.xx 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.

Le Syndicat souhaite discuter de l'application de l'article 14 pour les membres qui agissent comme représentants de leur section locale pour le Fonds de Solidarité-FTQ.

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 motif valable, raisonnable et suffisant et sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

17.042

- a) Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification **avant ou** au moment de la suspension ou du licenciement.
- b) **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 **ou à une audience administrative ou d'investigation** 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. Le surveillant doit rappeler l'existence de ce droit à l'employé-e. ~~Dans la mesure du possible,~~ **L'employé-e et son représentant de l'Alliance reçoivent** au minimum ~~une~~ **(1) deux (2)** journées 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 de la période ~~de deux (2)~~ **d'un (1)** ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

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.

NOUVEAU

17.08 L'employé ne subira aucune perte de salaire ni des avantages prévus dans la présente convention collective pendant qu'il est suspendu pour cause d'enquête ou pour des raisons administratives.

NOUVEAU

17.09 L'Employeur ne peut prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé-e qui exerce, de bonne foi, ses droits prévus dans la partie II du *Code canadien du travail*. Pour les besoins du présent article, une déclaration ministérielle ne peut à elle seule constituer une preuve de mauvaise foi.

Indemnisation pour services juridiques

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant l'indemnisation pour services juridiques après discussion avec l'employeur concernant la Politique sur les services juridiques et l'indemnisation du Conseil du Trésor.

ARTICLE 18
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant cet article après discussion sur les récents changements législatifs.

ARTICLE 19
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT SEXUEL ET ABUS DE POUVOIR

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

NOUVEAU

20.02 Définitions :

- a) **Le harcèlement et l'intimidation désignent toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui a pour conséquence de créer un environnement de travail malsain pour cette même personne. Une seule manifestation grave d'une telle conduite, qui laisse de lourdes séquelles sur la personne, peut aussi être considérée comme du harcèlement.**

- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'un employé-e, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

~~20.02-20.03~~

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

- b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

~~20.03-~~

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

~~20.04-~~

20.05 Sur demande du plaignantes et/ou de l'intimées et sous réserve de toute restriction conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant la surveillance en milieu de travail après discussion avec l'Employeur.

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant cet article après avoir discuté avec l'Employeur des exigences du *Code canadien du travail* en matière de

santé et de sécurité au travail, des comités de santé et de sécurité et de la politique de jumelage de l'ASFC.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant cet article après que l'Employeur lui aura fourni des renseignements sur la mise en place de bornes de contrôle frontalier automatisé.

ARTICLE 25 et 26 DURÉE DU TRAVAIL, PRINCIPE DE POSTE ET APPENDICE B

Le Syndicat présentera des revendications concernant cet article et l'appendice B et potentiellement l'article 47 Congé pour comparution après qu'il aura discuté de ces questions avec l'Employeur et après que l'Employeur aura répondu à sa demande de renseignements.

NOUVEL ARTICLE PAUSE-REPAS RÉMUNÉRÉE

Instaurer une semaine de travail de quarante (40) heures comportant une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures.

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

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

27.01 Prime de poste

L'employée qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ l'heure **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'employée qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **14.3 % de 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 employées travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.02 Généralités

- a) L'employée a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.04 et 28.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes, **ou partie d'une telle période**, 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'employée ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

- b) Les employées 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'employée 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'employée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.03 Attribution du travail supplémentaire

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employées qualifiées qui sont facilement disponibles.
- b) **Pour assurer le respect de l'alinéa 28.03 a), l'Employeur affiche une liste de tous les employé-e-s dans chaque lieu de travail, ainsi qu'une liste des possibilités d'heures supplémentaires. Cette liste des possibilités d'heures supplémentaires est affichée au moins une fois par semaine. Les heures supplémentaires sont offertes par roulement en commençant par l'employé-e sur la liste qui s'est vu offrir le moins d'heures.**
- c) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins **vingt-quatre (24)** heures à l'employée visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) ~~L'employée 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 l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer 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~~ **quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable** ou les heures supplémentaires réellement effectuées.

- c) L'employée 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)~~ **quatre (4)** heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, ~~jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu 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'employée.
- d) ~~Les employées à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sousalinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 60.05 ou 60.06.~~

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a) L'employée tenu de travailler 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'employée 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 **un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable chaque fois qu'il se présente au travail.**
 - ~~(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures;~~
 - ~~—ou~~
 - (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- d) ~~Les employées à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sousalinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 60.05.~~

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'employée 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'employée soumet une demande de paiement.
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employée et à l'Employeur.
- d) Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée ~~par l'Employeur~~ est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employée, **le 31 décembre de la période de 12 mois suivante**, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

28.07 Repas

- a) L'employée qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars (~~10,00 \$~~) **À DÉTERMINER** pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b) L'employée qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) cidessus reçoit un remboursement de dix dollars (~~10,00 \$~~) **À Déterminer** 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'employée 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'employée en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

28.08 Frais de transport

- a) L'employé-e qui ~~est tenu de se présenter au travail~~ et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.04b) et c) et à l'alinéa 28.05 e) **b)**, et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

(i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employée qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employée se déplace avec sa propre voiture;

ou

(ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

~~b) À moins que l'employée ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.~~

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Modifier comme suit :

30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a) le Jour de l'an
- b) le Vendredi saint;
- c) **le dimanche de Pâques;**
- c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e) la fête du Canada;
- f) la fête du Travail;
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- h) le jour du Souvenir;
- i) le jour de Noël;
- j) l'aprèsNoël;
- k) ~~un (1)~~ **deux (2) autres jours** dans l'année qui, ~~de l'avis de l'employeur, est~~ **sont** 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, un tel jour additionnel n'est reconnu~~ **ces jours additionnels ne sont pas reconnus** en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième lundi de février et le premier lundi d'août;**
- l) **tout autre** jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

30.07

- a) L'employée qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jourlà;
ou
- b) sur demande, ~~et avec l'approbation de l'Employeur,~~ l'employée 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) d'une rémunération calculée à raison d'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;

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'employée 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'employée les demande.

(i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employée 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'employée en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications concernant cet article après discussion avec l'Employeur sur la manière dont les employés sont désignés pour travailler les jours fériés payés.

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.08 Congé pour l'employée en déplacement

- a) L'employée 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'employée 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 ~~quatrevingts (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'employée 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 quitter son lieu de travail pour des circonstances qui échappent à sa volonté est rémunéré pour tout le temps passé à son lieu de travail et pour tout le temps de déplacement pour retourner à son domicile.

ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employée 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-e peut, à sa discrétion, transférer des crédits de congé annuel, de congé pour obligations familiales ou de congé compensateur à un autre employé-e.

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier en ces termes :

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixantequinze (75) heures de rémunération, tout employée acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

Exemples de conversion	
3 semaines/ année	9,375 heures/ mois
4 semaines/ année	12,5 heures/ mois
5 semaines/ année	15,625 heures/ mois
6 semaines/ année	18,75 heures/ mois

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième ~~(8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième ~~(8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c) ~~treize virgule soixantequinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- d) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dixseptième (17^e) anniversaire de service;~~
- c) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dixhuitième ~~(18^e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingtseptième (27^e) anniversaire de service;~~
- d) dixhuit virgule soixantequinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingthuitième ~~(28^e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.

34.03

- a) (i) Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel ~~sauf lorsque l'employée reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employée qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ versées en vertu des paragraphes 61.04 à 61.07 de la convention collective, ou de dispositions semblables d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~

(ii) Aux fins du sous-alinéa 34.03 a)(i) seulement, ~~à compter du 1er avril 2012,~~ les périodes antérieures de service des anciens membres des Forces canadiennes ayant servi pendant une période ininterrompue de six (6) mois ou plus, soit comme membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C, doivent être incluses dans le calcul des crédits de congé.

b) Nonobstant l'alinéa a) cidessus, l'employée qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées cidessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employée qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation	Dates de signature
AS, IS, PM	Le 17 mai 1989
CM, CR, DA, OE, ST	Le 19 mai 1989
WP	Le 24 novembre 1989

34.11

a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employée n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de ~~deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5)~~ **quatre cents (400)** heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de ~~deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5)~~ **quatre cents (400)** heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employée calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

b) Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employée est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employée a à son crédit plus de ~~deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5)~~ **quatre cents (400)** heures de congé annuel *non utilisés*, un minimum de soixantequinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent ~~deux cent soixantedeux virgule cinq (262,5)~~ **quatre cents (400)** heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employée selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

34.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures ~~peuvent~~ **sont**, sur demande de l'employée ~~et à la discrétion de l'Employeur~~, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employée calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications concernant cet article après qu'il aura reçu de l'Employeur des éclaircissements au sujet du temps travaillé comme étudiant.

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

37.01 L'employée 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'employée 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'employée;
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'employée 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'employée ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingtquatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

39.02 La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~

39.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

a) modifie ses tâches, ou la réaffecte;

ou

b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

39.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

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 vingtquatre (24) semaines après la naissance.

39.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

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 seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent 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 seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent 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) cidessus, peut être pris en deux **trois** périodes.

(...)

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

41.02 L'employée bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employée en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de ~~trois (3)~~ **one (1)** semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employée en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

e) Congé de compassion

(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 41.02b) et d) cidessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) cidessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.).

(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assuranceemploi (a.e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).

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

(v) **Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi, il (elle) a droit à un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et ladite prestation**

41.03 L'employée qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

41.04 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services des programmes et de l'administration ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employée dans la fonction publique.

ARTICLE 42 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications sur l'article 42 après discussion avec l'Employeur concernant la pratique courante.

ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

~~**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'employée), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.~~

~~**43.02**~~ **43.01** Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trentesept virgule cinq (37,5) heures~~ **(10) jours** au cours d'une année financière. **Les jours non utilisés avant la fin de l'année civile peuvent être reportés à l'année suivante.**

~~**43.03**~~ **43.02** Sous réserve du paragraphe 43.02 1, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

a) pour conduire à un rendezvous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des

organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendezvous aussi longtemps à l'avance que possible;

- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employée et pour permettre à l'employée 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) ~~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 :~~
- 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) 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.

43.04 43.03 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employée obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03 2 b) cidessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employée le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

- 46.01** Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employée 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 trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- 46.02** L'employée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un gendre, d'une bellefille, d'un beaufrère ou d'une bellesœur.~~ **d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, d'un cousin ou d'un ou d'une collègue de travail.**
- 46.03** Si, au cours d'une période de congé ~~payé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur,~~ il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employée admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.01 et 46.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- 46.04** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.01 et 46.02.

ARTICLES 49 & 50 CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ / CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications sur ces articles après discussion avec l'Employeur concernant la pratique courante.

ARTICLE 52

CONGÉ PAYÉ 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'employée se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ **deux (2) jours** de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

NOUVEAU

52.xx Congé non payé pour service militaire

Toute période de congé non payé que doit prendre l'employé pour service militaire n'entraîne aucune interruption du service continu.

52.xx Congé avec étalement du revenu

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet après discussion avec l'Employeur.

52.xx Congé autofinancé

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet après discussion avec l'Employeur.

52.xx Congé de transition à la retraite

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet après discussion avec l'Employeur.

ARTICLE 53
RESTRICTION CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant cet article après discussion avec l'Employeur sur son application.

ARTICLE 56

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

56.01

- (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employée, ce dernier ou cette dernière doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employée sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- (b) Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employée doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employée.
- (c) L'employée a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

56.02

- (a) Avant l'examen du rendement de l'employée, on remet à celui-ci ou celle-ci :
 - (i) le formulaire qui servira à l'examen;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- (b) si, pendant l'examen du rendement de l'employée, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employée.

NOUVEAU

56.03 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite d'un employé-e est versé à son dossier, celui-ci a droit :

- l.i.a) de recevoir une copie du rapport versé à son dossier;**
- l.i.b) de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle l'a lu;**
- l.i.c) de soumettre, s'il le juge nécessaire, des observations écrites au sujet du rapport et d'exiger que ses observations soient annexées au rapport.**

56.04 Tout document ou toute déclaration écrite critiquant le rendement d'un employé-e et qui a été versé à son dossier est détruit après un (1) ans.

56.05 L'employé-e a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical lors de rencontres portant sur son rendement.

56.06 L'employé-e a le droit de déposer un grief au sujet de son évaluation de rendement.

56.07 L'Employeur doit offrir la formation nécessaire à l'employé-e dont l'évaluation de rendement ou les objectifs annuels de rendement écrits stipulent qu'il ou elle devrait suivre une formation dans un domaine particulier pour pouvoir atteindre un objectif lié à son emploi.

56.08 L'Employeur doit offrir à l'employé-e la formation nécessaire pour lui permettre d'atteindre ses objectifs de rendement écrits ou pour combler tout autre besoin relevé dans l'évaluation de rendement annuelle. Toutes les heures consacrées à la formation sont réputées être des heures travaillées. Tous les coûts associés à la formation sont assumés par l'Employeur.

56.09 S'il n'existe pas de formation comme celle mentionnée précédemment, l'employé-e ne peut être évalué à l'égard des objectifs de rendement pour lesquels la formation était requise.

Dossier du personnel

56.10 i) Sur demande écrite de l'employée, ~~son~~ **ses** dossiers personnel **seront** ~~est~~ mis à sa disposition **de l'employée** ~~une fois par année~~ aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

56.11 L'employé-e peut autoriser un représentant désigné du Syndicat à examiner son dossier officiel en son absence. En tel cas, le représentant doit soumettre au fonctionnaire compétent du service des ressources humaines l'autorisation expresse écrite de l'employé-e. Une autorisation distincte doit être fournie à l'appui de chaque demande d'examen.

ARTICLE 58

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications au sujet de cet article après discussion avec l'Employeur.

ARTICLE 60 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

~~Champ d'application particulier de la présente convention~~

~~60.05 Indemnité de rentrée au travail~~

~~Sous réserve des dispositions du paragraphe 60.04, lorsque l'employée à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sousalinéa 28.05c)(i), ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sousalinéas 28.04c)(i) ou 28.05c)(i), il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.~~

~~60.06 Rappel au travail~~

~~Lorsque l'employée à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sousalinéa 28.04c)(i) et que l'employée a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.~~

~~60.10 Congés annuels~~

~~L'employée à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 34.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :~~

- ~~a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;~~
- ~~b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;~~
- ~~e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixantequinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;~~
- ~~d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;~~
- ~~c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;~~
- ~~f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;~~

d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dixhuit virgule soixantequinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois.

60.xx

a) Les heures normales de travail excédant celles attribuées aux employé-e-s à plein temps sont offertes par ordre d'ancienneté aux employé-e-s à temps partiel qualifiés.

b) Le nombre d'heures de travail de toute personne en poste au ____ (date de signature de la convention collective) ne peut être inférieur au nombre d'heures prévu dans sa lettre d'embauche en raison du paragraphe a) ci-dessus.

ARTICLE 62 ADMINISTRATION DE LA PAYE

62.07

- a) Lorsque l'employée est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~trois (3)~~ **un (1)** jours de travail ou postes ~~consécutifs~~, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

Le Syndicat prévoit, une fois qu'il aura reçu de l'Employeur les renseignements qu'il a demandés, présenter des revendications pour que l'employé-e qui agit à titre intérimaire ait aussi droit à toute augmentation d'échelon de rémunération qui pourrait s'appliquer pendant la période d'intérim en fonction du service cumulatif dans un groupe et à un niveau particulier.

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

Le syndical présentera des revendications concernant l'appendice sur le réaménagement des effectifs par rapport à diverses questions, notamment (mais sans s'y limiter) une sécurité d'emploi et de revenu accrue pour les employés et la reconnaissance des années de service. Le Syndicat présentera ses revendications après discussion avec l'Employeur et après que l'Employeur aura répondu à sa demande de renseignements.

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

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

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les ~~cent-cinquante (150)~~ **quatre-vingt-quinze (95)** jours de la date de signature.

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

RÉSERVE

APPENDICES F – G – G1 INITIATIVE D'ARMEMENT –TMD

Le Syndicat présentera des revendications après discussion avec l'Employeur et après que l'Employeur aura répondu à sa demande de renseignements.

INDEMNITÉS

En matière de rémunération, l'AFPC demandera, en plus de ce qui suit, l'amélioration de diverses indemnités existantes et la création de nouvelles indemnités pour des situations particulières.

Ces indemnités peuvent inclure les suivantes, mais sans s'y limiter :

- indemnité pour frais de conditionnement physique
- indemnité pour adhésion à un champ de tir/pratique pendant les heures de travail
- indemnité pour les agents en uniforme
- indemnité pour les agents en civil
- indemnité d'escorte internationale
- prime pour travail dans un lieu éloigné
- indemnité pour vêtements de dessous (indemnité pour uniforme)
- indemnité de stationnement
- indemnité de transport en commun

Vêtements civils

xx.01 L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'Employeur jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) 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.

xx.02 L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe xx.01 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.

Indemnité pour nettoyage à sec

xx.03 L'Employeur rembourse les frais de nettoyage des uniformes jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année, sur présentation de reçus.

Maître-chien

xx.04 L'employé-e touche sept dollars (7 \$) pour chaque période pendant laquelle il ou elle exerce les fonctions de maître-chien pendant au moins une (1) heure au cours des quatre (4) premières heures de son poste. L'employé-e touche le même montant, dans les mêmes circonstances, pour chaque bloc subséquent de quatre (4) heures.

xx.05 Prime pour renvoi sous escorte

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.

NOUVEL ARTICLE PRIME D'ANCIENNETÉ

X.01 Tout employée qui reçoit la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a le droit de recevoir, sous forme de paiement forfaitaire, une somme se rattachant à sa période de service dans la fonction publique qui se calcule d'après le tableau suivant :

Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle
5 à 9 ans	740 \$
10 à 14 ans	850
15 à 19 ans	980
20 à 24 ans	1110
25 à 29 ans	1240
30 ans ou plus	1370

X.02 Tout employée qui ne reçoit pas la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a droit de recevoir un douzième (1/12) du montant pertinent précisé au paragraphe X.01 pour chaque mois durant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

X.03 Lorsqu'un employée n'accomplit pas sa période précisée de service dans la fonction publique le premier (1^{er}) jour d'un mois civil, il est réputé, aux fins du paragraphe X.01, l'avoir accomplie :

a) le premier (1^{er}) jour du mois courant, s'il ou elle accomplit la période d'emploi précisée au cours des quinze (15) premiers jours du mois,

et

b) le premier (1^{er}) jour du mois suivant dans tout autre cas.

NOUVEL ARTICLE PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

NOUVEAU

XX.01 Le travail accompli de l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance ou privatisé, sauf si le Syndicat et l'Employeur en ont convenu autrement par écrit.

NOUVEAU

XX.02 L'Employeur rapatrié 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 MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

Disposition proposée

L'Employeur ne peut sans motif valable refuser aux employé-es qui en font la demande d'effectuer leurs tâches de travail habituelles hors de ses locaux.

NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATION

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

NOUVEL ARTICLE RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

- xx. L'employé-e fait tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail. Toutefois, si les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ne peuvent être fixés en dehors des heures de travail, l'employé-e obtient un congé payé pour se présenter à ces rendez-vous.**

Certificat médical

- xx. Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a) ci-dessus.**
- xx. Lorsque l'Employeur demande à l'employé-e de fournir un certificat médical, il doit lui rembourser les frais d'obtention du certificat. 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.**

NOUVEL ARTICLE SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Le Syndicat se réserve le droit de proposer un libellé au sujet de la mise sur pied d'un comité syndical-patronal national pour étudier, aux frais de l'Employeur, les besoins des membres de l'AFPC en matière de garde d'enfants et l'offre de services de qualité qui pourraient y répondre, et proposer des mesures spécifiques pour élargir l'accès à de tels services partout au pays.

Le Syndicat se réserve le droit de proposer une revendication au sujet de la mise sur pied de garderies en lieu de travail.

NOUVEL ARTICLE UNIFORMES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications au sujet de l'achat par l'Employeur d'uniformes et de vêtements pour son personnel auprès de fournisseurs éthiques après discussion avec l'Employeur sur ses politiques actuelles.

NOUVEL ARTICLE EMBAUCHE D'ÉTUDIANTS ET D'ÉTUDIANTES

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant l'embauche d'étudiants et d'étudiantes après qu'il aura discuté avec l'Employeur de ses pratiques actuelles en la matière et après que l'Employeur aura répondu à sa demande de renseignements.

UN JOUR EST UN JOUR

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

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

- 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) Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employée ce jour-là.

ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.08 Congé pour l'employée en déplacement

- a) L'employée 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'employée 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 ~~quatrevingts (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'employée 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'une employée devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, 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.~~
- b) 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'employée pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

ARTICLE 42 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

42.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employée se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ **une journée** de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

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 ~~trentesept virgule cinq (37,5) heures~~ **dix (10) jours** au cours d'une année financière.

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'employée se voit accorder, au cours de chaque année

financière, ~~une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures~~ **deux journées** de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

NOUVEL ARTICLE FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les employé-e-s de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.