



# **NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2021**

---

**Revendications contractuelles pour le  
groupe d'Enseignement et  
bibliothéconomie (EB)**

**Le 22 juin 2021**

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 d'Enseignement et bibliothéconomie (EB). 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.

Le syndicat ne négociera pas à la baisse.

Lorsque l'expression SOUS RÉSERVE apparaît ou lorsqu'il est fait référence à une discussion sur un point particulier, 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.

## **ENJEUX COMMUNS**

---

**SOUS RÉSERVE - Les revendications aux articles suivants seront négociées à la table des enjeux communs :**

- **Article 2 : Interprétation et définitions**
- **Article 9 : Utilisation des locaux de l'employeur**
- **Article 10 : Précompte des cotisations**
- **Article 11 : Information**
- **Article 14 : Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance**
- **Article 16 : Élimination de la discrimination**
- **Article 17 : Harcèlement sexuel**
- **Article 18 : Congés - généralités**
- **Article 20 : Congé annuel payé**
- **Articles 22 : Autres congés payés ou non payés**
- **Article 32 : Mesures disciplinaires**
- **Article 36 : Ententes du conseil national mixte**
- **Article 50 : Changements technologiques**
- **Article 53 : Sécurité d'emploi**
- **Article 57 : Exposé des fonctions**
- **Article 63 : Durée de la convention**
- **Appendice A/Augmentation économique générale**
- **Appendice B : Réaménagement des effectifs**
- **Appendice H : Projet d'apprentissage mixte**
- **Appendice K : Mise en œuvre de la convention collective**
- **Appendice M : services de garde d'enfants**
- **Appendice O : Santé mentale en milieu de travail**
- **Nouvel article : Protections contre la sous-traitance**
- **Nouvel article : Travail à distance**
- **Nouvel article : Droit à la déconnexion**
- **Nouvel article : Équité en milieu de travail**
- **Nouvel article : Prime pour une langue autochtone**
- **Nouvel article : Prime sur le bilinguisme**
- **Nouvel article : Fonds de justice sociale**

Le Syndicat se réserve en outre le droit de proposer l'incorporation de ce qui est convenu à la table PA.

## **ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

---

- 19.04** Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 19.02, un congé de maladie payé lui ~~être~~ **est** accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de ~~deux cent deux quatre-vingt-sept~~ **deux cent deux** ~~quatre-vingt-sept~~ **quatre-vingt-sept** virgule cinq (~~187,5~~**202,5**) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- 19.09** **À la demande de l'employé-e, l'employeur peut lui accorder un congé de maladie supplémentaire payé au-delà du montant précisé à l'article 19.04. Ce congé ne sera pas refusé sans motif valable.**
- 19.10** **L'employé-e ne sera pas tenu de fournir un certificat médical pour obtenir un congé de maladie de moins de cinq (5) jours.**
- 19.11** **Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût du certificat lui est remboursé par l'employeur. L'employé-e a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut afin d'obtenir ce certificat.**

## ARTICLE 21 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

---

**21.01** Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des 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. **Journée nationale des peuples autochtones**
- e.f. la fête du Canada;
- f.g. la fête du Travail;
- h. **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**
- g.i. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- h.j. le jour du Souvenir;
- i.k. le jour de Noël;
- j.l. l'Après-Noël;
- l.m. ~~un (1) deux~~ **deux (2) autres** jours dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, **sont** reconnus comme jours 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~~ **ces jours** additionnels ~~n'est~~ **ne sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième lundi de février** et le premier lundi d'août;
- m.n. un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**21.05** Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

- a. à tarif **double et demi** ~~(1-1/2)~~ pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, et à tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,  
ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle 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 de deux fois et demie** ~~(1-1/2)~~ le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle ~~effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour,~~  
et

~~iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.~~

c.

- i. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où il ou elle les demande.
- ii. 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 son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés sur une période d'un (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e.
- iii. Le taux de rémunération des heures normales dont il est question au sous-alinéa 21.05c)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

## ARTICLE 22.13 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

[...]

- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trante-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de l'alinéa b), l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
  - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
  - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne ~~âgée~~ de sa famille;
  - iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
  - v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
  - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture ~~imprévisible~~ de l'école ou de la garderie;
  - vii. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 22.13 b) peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
  - h. pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**
- d. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur s'il ou elle le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

## ARTICLE 22.15 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

---

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée **par une commission des accidents du travail** raisonnablement par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e;

ou

- b. d'une maladie, **de traumatismes indirects, d'une affection professionnelle ou d'une blessure** 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 23**  
**CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT**  
**PROFESSIONNEL**

---

**SOUS RÉSERVE**

## ARTICLE 26 ADMINISTRATION DE LA PAYE

---

### 26.07 Rémunération d'intérim

- a. Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions ~~pendant au moins trois (3) 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 désigné payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

### 27.08

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

*(renumérotation en conséquence)*

## **ARTICLE 30**

### **PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE**

---

#### **30.01 Prime de poste**

L'employé-e qui travaille par postes dont les heures de travail sont prévues conformément aux dispositions des paragraphes 43.04, 44.11 et 45.04 touche une prime de poste de ~~un dollar et cinquante cents (1,50 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$)** l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail entre 8 h et 16 h.

#### **30.02 Prime de fin de semaine**

Les employé-e-s qui travaillent par poste reçoivent une prime supplémentaire de ~~un dollar et cinquante cents (1,50 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## **ARTICLE 33**

### **EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

---

**33.03** Sur demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

**L'Employeur doit conserver l'ensemble du dossier personnel de l'employé-e dans un seul et même endroit.**

**ARTICLE 43**  
**DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS**

---

**ARTICLE 44**  
**ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE SOUS-  
GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU**

---

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

---

**À discuter**

- Le syndicat souhaite discuter d'une réduction des heures normales de travail à 35 heures par semaine sans réduction du salaire annuel, des crédits de congé ou des avantages sociaux.
- Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications sur les heures de travail.

## **ARTICLE 46 ARRÊT PÉDAGOGIQUE**

---

Le présent article s'applique aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement élémentaire et secondaire (ED-EST) a et dont le régime de travail s'échelonne sur une période de douze (12) mois, aux employé-e-s membres du sous-groupe de l'enseignement des langues (ED-LAT), aux employé-e-s membres des sous-groupes de moniteurs de langue et d'éducation physique du groupe du soutien de l'enseignement (EU), et aux employé-e-s membres du sous-groupe des services de l'enseignement (ED-EDS) travaillant à la Défense nationale et qui enseignent régulièrement.

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

## ARTICLE 48 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

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

~~48.02~~

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

### ~~LS/EU – 48.03 Groupes LS et EU~~

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

### ~~ED – 48.03 Groupe ED~~

~~a. tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée,~~

~~b. l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

[...]

### **48.08**

- a. L'employeur accordera un congé compensateur à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé-e.
- b. À la demande de l'employé-e ~~et avec l'accord de l'employeur~~, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé

selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

[...]

#### 48.11 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de ~~douze dollars (12 \$)~~ **équivalent au tarif du repas du midi décrit à l'annexe C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou qu'il ou elle est en situation de voyage.
- b. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins ~~quatre~~ **trois (3)** heures, il ou elle bénéficie du remboursement de ~~douze dollars (12 \$)~~ **équivalent au tarif du repas du midi décrit à l'annexe C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** pour un repas pour chaque période additionnelle de ~~quatre (4)~~ **trois (3)** heures, ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires selon les alinéas 48.11a) et b) ci-dessous, une période de temps raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- d. Les alinéas 48.11a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

***Modifications à la convention collective en conséquence doivent être apportées conformément à ces concepts étant convenus.***



## **ARTICLE 58**

### **RENDEZ-VOUS MÉDICAUX POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

---

**Changer le titre à « rendez-vous médicaux pour les employés »**

**58.01** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures **par semaine** sera accordée à une employé-e enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical **lié à une grossesse ou à un problème de santé chronique** ~~de routine~~.

**58.02** ~~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.~~

#### **NOUVEAU**

**58.03** Une période de temps libre payé pendant au plus sept virgule cinq (7,5) heures par année sera accordée aux employé-e-s pour leur permettre d'aller à un rendez-vous médical de nature préventive.

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

---

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

## **NOUVEL ARTICLE OBLIGATION D'ADAPTATION**

---

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

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

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

## **AUTRES APPENDICES**

---

Le syndicat souhaite revoir les appendices suivants et se réserve le droit de faire des propositions concernant ces sujets par la suite.

Appendice N – la décision rendue par le comité spécial d'arbitrage présidé par M. Teplitsky

Appendice P – les langues Autochtones

## **AUTRES SUJETS DE DISCUSSION**

---

L'Union souhaite discuter des sujets suivants et se réserve le droit de faire des propositions à leur sujet :

- Publication des offres d'emploi
- Directeurs d'école au SCC
- Éducateurs de la petite enfance
- Indemnisation
- Classes en ligne