



NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR – 2021

**Revendications contractuelles pour le
groupe des Services techniques (TC)**

Le 16 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 des Services techniques (TC). 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.

Lorsque l'expression À DÉTERMINER 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

À DÉTERMINER - Les revendications pour le présent article doivent être négociées à la table des enjeux communs.

- Article 2 : Interprétation et définitions
- Article 7 / Directive sur la prime au bilinguisme : Ententes du conseil national mixte
- Article 10 : Information
- Article 11 : Précompte des cotisations
- Article 12 : Utilisation des locaux de l'employeur
- Article 14 / Appendice JJ : Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
- Article 17 : Mesures disciplinaires
- Article 19 : Élimination de la discrimination
- Article 20 : Harcèlement
- Article 23 / Appendice T : Réaménagement des effectifs
- Article 24 : Changements technologiques
- Article 37 : Congés - généralités
- Article 38 : Congé annuel payé
- Articles 42 / 44 : Congé de maternité et parental
- Article 45 : Congé de soignant
- Article 57 : Exposé des fonctions
- Article 68 : Durée de la convention
- Augmentation économique générale
- Appendice J : Projet d'apprentissage mixte
- Appendice S : Mise en œuvre de la convention collective
- Appendice HH : Santé mentale en milieu de travail
- Appendice II : Services de garde d'enfants
- Nouveau : Travail à distance
- Nouveau : Sous-traitance
- Nouveau : Droit à la déconnexion
- Nouveau : Fonds de justice sociale
- Nouveau : Équité en milieu de travail

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

À discuter

Le syndicat souhaite discuter de la procédure de règlement des griefs, notamment qui entend les griefs aux deuxième et troisième paliers, et du nombre de jours dont disposent les employés pour déposer un grief.

ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ

22.01 L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

À discuter

- Le syndicat souhaite discuter de la fourniture d'EPI, particulièrement pour les employé-e-s essentiels.
- Le syndicat souhaite discuter de la formation des membres des comités locaux de santé et sécurité.

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

25.11 L'employeur ne peut convertir les travailleurs et travailleuses de jour en travailleurs et travailleuses par poste, et vice versa, sans avoir obtenu le consentement du syndicat.

~~Avant que l'employeur ne modifie le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit consulter à l'avance l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.~~

À discuter

- Le syndicat souhaite discuter d'une réduction du nombre d'heures normales de travail afin de passer à 35 heures par semaine sans réduction du salaire annuel.
- Le syndicat souhaite discuter de la période de repos minimale entre les postes.
- Le syndicat souhaite discuter des heures de travail et des heures supplémentaires lorsque les employé-e-s sont mobilisés sur un navire ou autre moyen de transport.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **cinq dollars (5 \$)** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et **24 h**. ~~La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.~~

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de huit dollars (8 \$) pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 24 h et 8 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- (a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, touche une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **cinq dollars (5 \$)** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et le dimanche.
- (b) Dans le cas des employé-e-s travaillant à 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

28.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée au tarifs **double**. suivants :

- ~~a. tarif et demi (1 1/2) sous réserve des dispositions de l'alinéa 28.01~~
- ~~b. tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1^{er}) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2^e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

Les modifications corrélatives apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.

28.02

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces **ou peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.** ~~sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.~~
- b. L'employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
- d. Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier donné et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'exercice financier précédent.

Les modifications corrélatives apportées à la convention suivront ce concept, qui a fait l'objet d'un accord.

Indemnité de repas

28.10

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~deux dollars (12 \$)~~ un remboursement **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.** ~~des frais d'un (1) repas~~ ~~sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.~~
- b. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$)~~ ~~en remboursement des frais d'un (1) autre repas~~ pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

À discuter

Le syndicat souhaite discuter du préavis pour les heures supplémentaires.

Le syndicat souhaite discuter de l'application de l'article 28.02 d).

ARTICLE 29 INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Dispositions de dérogation

Les paragraphes 29.01 et 29.02 ne s'appliquent pas aux employé-e-s couverts par le paragraphe 29.03.

29.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;
ou
- b. un jour de repos;
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail;

et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- (i) une rémunération équivalant à **quatre** ~~trois~~ **(4)** heures de rémunération calculée au tarif **double** ~~des heures supplémentaires applicable~~ pour chaque rappel, 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 du paragraphe 32.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail;
ou
- (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées;

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- d. Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 29.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 63.06 de la présente convention collective.

29.02 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;
- ou
- b. une rémunération équivalente à ~~une~~ **(2) heures** au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1re) fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

À discuter

Le syndicat souhaite discuter de l'application de cet article lorsque les employé-e-s résident sur le lieu de travail, temporairement ou en permanence.

ARTICLE 30 DISPONIBILITÉ

30.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une ~~demi~~-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

32.01 Sous réserve du paragraphe 32.02, 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. **la Journée nationale des Autochtones;**
- f. la fête du Canada;
- g. la fête du Travail;
- h. **le Jour de vérité et de réconciliation,**
- i. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- j. le jour du Souvenir;
- k. le jour de Noël;
- l. l'Après-Noël;
- m. la veille du jour de l'An;
- n. **deux (2) ~~un (1)~~ autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième lundi de février et le premier lundi d'août;**
- o. un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

32.05

- a. Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré à tarif **double 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 que l'employé-e aurait reçu s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b. Nonobstant l'alinéa a), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.01b), 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.

ARTICLE 34 TEMPS DE DÉPLACEMENT

34.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 34.03 et 34.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.~~

34.04 ~~Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :~~

Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est tenu par l'employeur de voyager, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :

a. ~~un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage, mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~

b. a. un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :

i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ~~ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,~~
et

ii. le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement **et/ou travail** additionnel qui dépasse les heures normales de travail ~~et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

e. b. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour **tout** le temps de déplacement **et/ou de travail**, ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

34.06 ~~Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il ou elle est tenu par l'employeur d'y assister.~~

34.09 Congé pour les employé-e-s en déplacement

- a. L'employé-e qui est 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 ~~dix vingt (10)~~ **dix (10)** nuits dans une année financière, a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de ~~dix vingt (10)~~ **dix (10)** nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale. ~~jusqu'à un maximum de cent (100) nuits additionnelles.~~
- ~~b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante cinq (45) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.~~
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.02c) et d).

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

ARTICLE 39 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Attribution des congés de maladie

- 39.02** L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie **physique ou mentale**, ou d'une blessure **ou d'un traumatisme**, à la condition :
- a. ~~qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine;~~
et
 - b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- 39.03** À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie **physique ou mentale**, ou de blessure **ou de traumatisme**, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 39.02a).
- 39.04** 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 39.02, un congé de maladie payé lui ~~est~~ **est** accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de ~~deux cent deux quatre-vingt-sept~~ **deux cent deux** 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.
- 39.08** **À la demande de l'employé-e, l'employeur peut lui accorder un congé de maladie supplémentaire payé dans d'autres circonstances que celles précisées à l'article 39.02. Ce congé ne sera pas refusé sans motif valable.**
- 39.09** L'employé-e ne sera pas tenu de fournir un certificat médical pour obtenir un congé de maladie de moins de cinq (5) jours.
- 39.10** 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 40

RENDEZ-VOUS MÉDICAUX POUR LES EMPLOYÉ-E-S

40.01 Une période ~~raisonnable~~ de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures **par semaine** sera accordée **sur demande** 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~~.

40.02 ~~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

40.03 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.

ARTICLE 41 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

41.01 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 47

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

47.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants d'un autre lit, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), les enfants en tutelle, ou les petits-enfants;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, **le beau-frère, la belle-sœur, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu** et les grands-parents de l'employé(e);
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;
- f. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;
ou
- g. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

47.02 Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **soixante-quinze (75)** heures au cours d'une année financière.

47.03 Sous réserve du paragraphe 47.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire **un membre de la famille à un rendez-vous de nature professionnelle, notamment, les rendez-vous chez le médecin, chez le dentiste, chez un avocat, chez un conseiller financier avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption** ~~ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption~~, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. 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;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

- f. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. **quinze (15)** ~~sept virgule cinq (7,5)~~ heures des **soixante-quinze (75)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures précisées au paragraphe 47.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- h. **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

ARTICLE 51 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

- a. **le beau-frère, la belle-sœur;**
- b. **tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e;**
- c. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un lien de parenté entre les deux. ~~L'employé-e a droit au congé de deuil payé pour un membre de la famille selon la définition au paragraphesous 47.01a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique~~

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

- a. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - i. ~~L~~a première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - ii. ~~L~~a deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas **cinq (5) trois (3)** jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

51.04 L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu de l'article 47.02 si l'employé-e, la personne avec qui l'employé-e prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins de l'application du présent article, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la 20^e semaine.

51.05 L'employé-e a droit à un congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de sa famille relativement auquel il/elle est, au moment du décès, en congé en vertu de l'article 42.01. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la journée de commémoration du défunt. À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail

À discuter

Le syndicat souhaite discuter de jours supplémentaires de congé de deuil pour certains membres de la famille.

ARTICLE 62 MARCHANDISES DANGEREUSES

62.01 Un employé-e certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confiée la responsabilité d'emballer, ~~et~~ d'étiqueter, **d'inspecter, de manipuler ou de transporter** des marchandises dangereuses ~~pour le transport~~, conformément à la loi susmentionnée, reçoit une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois où il ou elle doit emballer, ~~ou~~ étiqueter, **inspecter, manipuler ou transporter** des marchandises dangereuses ~~pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois~~ **et** au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

ARTICLE 65 ADMINISTRATION DE LA PAYE

65.07 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.

65.08

- (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)

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 de certains groupes et aux notes sur la rémunération.

AGENTES ET AGENTS D'EXÉCUTION DE LA LOI

Le syndicat souhaite discuter des enjeux suivants propres aux agentes et agents des pêches, agentes et agents de la faune, et agentes et agents de la loi en environnement. L'Alliance se réserve aussi le droit de présenter des revendications à la suite de ces discussions.

- **Offrir une pause-repas payée au personnel chargé de l'application de la loi**
 - Nonobstant toute autre disposition sur la durée du travail, le personnel chargé de l'application de la loi peut, dans des circonstances exceptionnelles, être obligé de prendre son repas à son poste de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.
 - Lorsque l'employeur ne peut pas accorder de pause-repas à ces personnes, celles-ci touchent, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération à tarif et trois quarts (1 3/4).
- **Le syndicat propose d'accorder une indemnité aux spécialistes de l'emploi de la force, aux instructeurs (formation de base sur le maniement des armes à feu et tactiques défensives). Le syndicat recommande une indemnité annuelle de 3 000 \$.**

NOUVEL ARTICLE

EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les employés de l'unité de négociation Services techniques.

L'employeur s'est engagé à parachever l'examen et la refonte de la structure du groupe professionnel (SGP) TC, ce qui inclura l'élaboration de normes d'évaluation des emplois de ce groupe.

Les parties conviennent que ces normes seront fondées sur des principes et des pratiques d'évaluation neutres sur le plan du genre. Elles conviennent aussi que les normes seront conformes aux principes énoncés dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou à toute loi sur l'équité salariale future qui s'appliquera aux fonctionnaires fédéraux.

L'employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses sur la réforme de la classification avec l'AFPC. Ces consultations porteront, entre autres, sur l'élaboration de normes d'évaluation des emplois qui reflètent et estiment, sans distinction de sexe, le travail effectué par les membres du groupe professionnel TC.

L'employeur accepte de verser à tous les membres de l'unité de négociation un montant forfaitaire ouvrant droit à prestations de deux cent cinquante dollars (250 \$) par mois à compter d'avril 2022 et jusqu'à l'adoption des nouvelles normes d'évaluation d'emploi et la négociation des taux de rémunération décrits ci-après.

Une fois les nouvelles normes d'évaluation des emplois établies, l'AFPC rencontrera l'employeur pour négocier les nouveaux taux et règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATIONS

Nulle mesure disciplinaire ni pénalité ne doit être imposée à l'employé-e, 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.

AUTRES APPENDICES

Le syndicat souhaite revoir les appendices suivants et se réserve le droit de faire des propositions les concernant après l'examen conjoint. Voici, entre autres, certains aspects à examiner :

Appendice C – Faire le suivi de la dernière ronde, notamment des heures normales de travail, des primes de poste et du congé pour l'employé-e en déplacement.

Appendice I – Supprimer l'appendice.

Appendice L – Modifier l'appendice pour assurer la parité parmi les personnes affectées aux essais en mer.

Appendice O – Discuter de l'application de cet appendice.

Appendice R – Augmenter les indemnités et élargir la portée de l'application.

Appendice LL – Poursuivre la discussion sur les mesures relatives à la santé mentale.