



# **NÉGOCIATIONS AVEC LE CONSEIL DU TRÉSOR 2026**

---

**Services frontaliers (FB)**

**Juin 2026**

## Préambule

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

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

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

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

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

**Le Syndicat propose que la convention collective conclue entre les parties soit reformulée en langage neutre au cours de cette ronde de négociation.**

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

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

---

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

« Service » signifie

### À DÉTERMINER

**2.03 S'il refuse à un employé-e l'accès à une disposition de la présente convention en raison des nécessités du service, l'employeur lui fournit par écrit une explication détaillée de ces nécessités.**

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

---

**À DÉTERMINER (prime au bilinguisme)**

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

## ARTICLE 10 INFORMATION

---

**10.01** L'employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, une liste de tous les employé-e-s de l'unité de négociation. La liste doit inclure **le numéro individuel de l'organisme (NIO)**, le nom, **le code de l'organisation**, le lieu de travail géographique et la classification, **la durée de l'emploi (indéterminée ou déterminée) et le type d'emploi (temps plein ou partiel)**, **le statut (actif ou en congé non payé)**, **la date de nomination et les coordonnées de remplacement** ~~des employé-e-s ainsi que la date de nomination de chaque nouvel employé-e.~~

## ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

---

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

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

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

### **13.04-3**

- a. Le représentant ~~obtient~~ **reçoit** l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes ~~de caractère urgent~~ déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b. Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c. L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

### **13.054**

- i. L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation ~~actuels.~~
- ii. **Au cours des deux (2) premières semaines d'emploi, on accorde à tout nouvel employé-e une période d'au moins soixante (60) minutes avec rémunération, pendant les heures de travail normales, pour rencontrer son délégué syndical ou le représentant local de l'Alliance.**

**13.06** L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit au nom de l'Alliance pour préparer :

- i. des griefs;
- ii. toute réunion ou activité à laquelle l'employé-e peut être représenté par l'Alliance en vertu du présent article ou des articles 17, 18, 19 ou 20.

## ARTICLE 14

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

---

#### Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

- 14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin ~~si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.~~
- 14.08 Sous réserve des nécessités du service,
- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation,~~ et du statut de « présent au travail » ~~si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;~~
  - b. lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;~~
  - c. lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~
- 14.14 Les congés **non payés** accordés à l'employé-e **en vertu du présent article, à l'exception du paragraphe 14.15, les paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13** seront payés et l'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe à l'appendice J.
- 14.15 L'employeur accordera un congé sans solde, **sans perte d'ancienneté**, à un employé-e qui est élu en tant que délégué syndical de l'Alliance dans une période d'un (1) mois après qu'un avis ait été fourni à l'employeur à cet effet. La durée du congé sans solde doit couvrir la période pendant laquelle l'employé-e agit en tant que délégué.

**14.16 Présidents de succursale**

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

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

**14.18** L'employeur accorde un congé non payé pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

**14.19** Un congé accordé en vertu du présent article comprend également un temps de déplacement raisonnable.

## ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

---

### NOUVEAU

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

a. motif valable, raisonnable et suffisant;

et

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

~~17.01 2~~ Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire, administrative ou une enquête le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.

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

### 17.023

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

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

b. **Sur demande, l'employé-e ou le représentant de l'Alliance doit avoir la possibilité d'enregistrer l'entrevue.**

- i. Des efforts raisonnables sont faits pour que toute enquête disciplinaire, administrative ou toute autre forme d'enquête relevant du présent article soit menée dans un délai raisonnable.
- ii. **En aucun cas, l'enquête, la conclusion de l'enquête, la remise des conclusions, l'application des mesures disciplinaires ou la révocation de l'équipement et/ou de l'autorisation de sécurité visés par le présent article ne doivent dépasser trente (30) jours civils.**
- iii. **Aucune mesure disciplinaire ni aucune révocation de l'équipement ou de l'autorisation de sécurité ne seront imposées à l'employé-e si l'employeur ne respecte pas le point ii) ci-dessus.**

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

**17.045** L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

**17.056** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme d'une période ~~de deux (2)~~ **d'un (1) ans qui suit** ~~la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise~~ **suivant** la date à laquelle ~~la mesure disciplinaire a été prise~~ **s'est produit l'incident donnant lieu à la mesure disciplinaire**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

## **NOUVEAU**

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

### **17.08 Surveillance électronique**

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

## **NOUVEAU DÉNONCIATION**

---

**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.**

## ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

---

**Nouveau préambule** : Les parties à la présente convention ont un commun désir de régler tous les griefs rapidement et équitablement et s'engagent à respecter la procédure de griefs ci-dessous.

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

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

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

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

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

---

**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-e 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 ou expression de genre, sa situation familiale, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

**19.02** Les employé-e-s qui sont victimes de discrimination peuvent déposer un grief et peuvent également exercer leur droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

~~19.02~~ **19.03** En ce qui concerne un grief déposé aux termes du présent article :

- 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.

~~19.03~~ **19.04** Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

**19.05** Lorsque l'employeur prend connaissance d'un cas de discrimination, de harcèlement et/ou de violence sur le lieu de travail, que ce soit à la suite d'une observation, d'une sensibilisation de l'employeur, d'un avis d'incident, d'une plainte d'un employé-e ou d'un grief, l'employeur doit immédiatement entreprendre un examen initial de l'incident.

**19.06** Sélection de l'enquêteur

Les facteurs pris en compte pour la sélection conjointe d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats, l'achèvement de la formation nécessaire qui comprend la compréhension de l'intersectionnalité et, du point de vue du plaignant, l'adéquation avec l'expérience vécue, les antécédents et l'appartenance éventuelle à un groupe désigné d'équité en matière d'emploi et/ou d'un autre groupe d'équité.

**19.07 Le cahier des charges de l'enquêteur doit inclure :**

- a. l'obligation pour l'enquêteur de contacter tous les témoins pertinents;
- b. l'engagement à rencontrer tous les témoins volontaires fournis par les parties;
- c. une date prévue pour l'achèvement de l'enquête et la soumission par l'enquêteur de son rapport;
- d. l'obligation de rassembler et d'analyser toutes les informations;
- e. l'obligation d'interroger les parties pertinentes (par exemple, la partie principale, la partie défenderesse et tous les témoins) au sujet des plaintes déposées sur le lieu de travail en vertu du présent article;
- f. un engagement à déterminer si les allégations constituent une action, un comportement, une menace ou un geste d'une personne à l'égard d'un employé-e sur son lieu de travail, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause un préjudice, une blessure ou une maladie à cet employé-e;
- g. un engagement à déterminer la nature de la discrimination sur le lieu de travail et les facteurs qui y contribuent, et à identifier des mesures supplémentaires et des causes profondes;
- h. un engagement à formuler des recommandations pour empêcher la réapparition ou d'autres manifestations de discrimination au travail.

L'enquêteur mènera tous les entretiens de manière équitable, impartiale et professionnelle et respectera les droits et la dignité de toutes les parties concernées. L'enquêteur est autorisé à obtenir de l'aide, notamment pour la traduction et la transcription, mais il ne peut en aucun cas sous-traiter l'enquête et doit s'acquitter lui-même des obligations en vertu du contrat.

**19.08 L'enquête peut être interrompue si les parties parviennent à une résolution par une autre méthode.**

~~19.04~~ **19.09** Sous réserve des restrictions prévues par ~~de~~ la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à un plaignant et/ou à l'intimé une copie officielle du rapport d'enquête.

**19.10 L'employeur doit assurer le suivi de tous les incidents de discrimination signalés, y compris la manière dont ils ont été traités, et fournir un rapport annuel à l'Alliance et au Centre d'expertise sur la diversité et l'inclusion.**

## **Formation**

**19.11 Chaque année, l'employeur fournira à tous les employé-e-s une formation obligatoire, dirigée par un instructeur qualifié, facilitée et interactive sur la lutte contre l'oppression et la discrimination et sur l'intersectionnalité. Cette formation comprendra des informations sur les politiques et processus pertinents, la législation et les réglementations applicables, spécifiques à la culture, aux conditions et aux activités du lieu de travail, ainsi que sur les mécanismes de plainte. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.**

## **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 violence, de harcèlement**, de harcèlement sexuel **et d'abus de pouvoir**, et ils conviennent que **la violence, le harcèlement**, le harcèlement sexuel **et l'abus de pouvoir seront évités et ne sera-seront pas tolérés** dans le lieu de travail.

### 20.02 Définitions

- a. **Le harcèlement, la violence ou l'intimidation comprennent tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé-e, lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, ou porter atteinte à sa dignité ou à sa réputation, y compris tout acte, comportement ou propos prescrits. Cela inclut tous les types de harcèlement et de violence, y compris le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et la violence familiale. Le harcèlement peut également s'exprimer sur la base d'un motif interdit de discrimination défini à l'article 17.01 et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**
- b. **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne ou un groupe de personnes utilise le pouvoir et l'autorité inhérents à son poste ou à sa profession et/ou son influence pour menacer, mettre en danger le travail d'un employé-e, compromettre potentiellement la capacité de l'employé-e à effectuer ce travail, menacer les moyens de subsistance économiques de cet employé-e ou interférer de quelque manière que ce soit avec la carrière, la réputation ou la dignité de l'employé-e, ou l'influencer. Il peut s'agir d'intimidation, de suppression de ressources, de contrôle injuste ou abusif de ressources et/ou d'informations, de suppression d'un travail utile et valorisant et/ou de licenciement, de menaces, de perte de dignité, de chantage ou de coercition.**

20.03 **Les employé-e-s qui sont victimes de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de violence peuvent déposer un grief pour obtenir réparation et/ou exercer leur droit au signalement d'un tel incident en vertu du processus décrit à la partie II du *Code canadien du travail* et/ou leur droit de porter plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.**

### **Procédure de règlement des griefs**

20.04 ~~20.02~~ **En ce qui concerne un grief déposé aux termes du présent article :**

- 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.

**20.05** ~~20.03~~ Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite **de violence, de harcèlement ou de harcèlement sexuel**. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

### **Recours réglementaires**

**20.06** En plus de pouvoir déposer un grief et/ou une plainte en matière de droits de la personne, les employé-e-s peuvent donner avis d'un incident en vertu du paragraphe 15(1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*.

**20.07** Le destinataire désigné qui reçoit un avis d'incident en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* consulte sans tarder la partie principale et son représentant syndical afin de déterminer si ce qui s'est produit et/ou le comportement observé constituent un incident au sens du paragraphe 23(2) du *Règlement*. S'il est déterminé que l'incident ou le modèle de comportement correspond à la définition, le destinataire désigné entreprend immédiatement le processus de règlement négocié.

**20.08** Si le processus de règlement négocié ne permet pas de trouver une issue en temps utile, la partie principale et la partie intimée peuvent décider d'avoir recours à la conciliation.

**20.09** Qu'un autre processus de résolution soit ou non en cours, ou que toutes les parties aient ou non fait un effort raisonnable pour régler l'incident, une partie principale qui croit que ce qui s'est produit constitue un incident ou qui ne considère pas l'affaire réglée peut demander la tenue immédiate d'une enquête. Le destinataire désigné qui reçoit une telle demande doit rédiger et transmettre l'avis d'enquête sans délai.

### **Enquêtes, dispositions générales**

#### **20.10** Sélection de l'enquêteur

Si l'incident n'est pas résolu, une enquête doit être menée. Les facteurs pris en compte pour la sélection conjointe d'un enquêteur comprennent l'impartialité des candidats, l'achèvement de la formation nécessaire qui comprend la compréhension de l'intersectionnalité et, du point de vue du plaignant, l'adéquation avec l'expérience vécue, les antécédents et l'appartenance éventuelle à un groupe désigné d'équité en matière d'emploi et/ou d'un autre groupe d'équité.

**20.11 Le cahier des charges de l'enquêteur doit inclure :**

- a. l'obligation pour l'enquêteur de contacter tous les témoins pertinents;
- b. l'engagement à rencontrer tous les témoins volontaires fournis par les parties;
- c. une date prévue pour l'achèvement de l'enquête et la soumission par l'enquêteur de son rapport;
- d. l'obligation de rassembler et d'analyser toutes les informations;
- e. l'obligation d'interroger les parties pertinentes (par exemple, la partie principale, la partie défenderesse et tous les témoins) au sujet des allégations de harcèlement et de violence au travail;
- f. un engagement à déterminer si les allégations constituent une action, un comportement, une menace ou un geste d'une personne à l'égard d'un employé-e sur son lieu de travail, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause un préjudice, une blessure ou une maladie à cet employé-e;
- g. un engagement à déterminer la nature du harcèlement et de la violence au travail et les facteurs qui y contribuent, et à identifier une ou des mesures supplémentaires, ainsi que les causes profondes;
- h. un engagement à formuler des recommandations pour empêcher la réapparition ou d'autres manifestations de harcèlement et de violence au travail.

L'enquêteur mènera tous les entretiens de manière équitable, impartiale et professionnelle et respectera les droits et la dignité de toutes les parties concernées. L'enquêteur est autorisé à obtenir de l'aide, notamment pour la traduction et la transcription, mais il ne peut en aucun cas sous-traiter l'enquête et doit s'acquitter lui-même des obligations en vertu du contrat.

**20.12 L'enquête peut être interrompue si les parties parviennent à une résolution par une autre méthode.**

**20.13 20.04** Sous réserve **des restrictions prévues par** ~~de~~ *la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur remet à un plaignant et/ou à l'intimé une copie officielle du rapport d'enquête. **Toute recommandation visant à éliminer ou à minimiser le risque d'événements similaires contenue dans un rapport sera examinée par le comité de santé et de sécurité compétent, après quoi le comité informera l'employeur de celles dont il recommande la mise en œuvre, ainsi que de toute nouvelle**

recommandation proposée par le comité et de toute recommandation existante modifiée, proposée par le comité. L'employeur justifiera par écrit au comité toute recommandation, nouvelle ou modifiée, qu'il n'accepte pas de mettre en œuvre.

#### **Formation**

**20.14** Chaque année, l'employeur fournit à tous les employé-e-s une formation obligatoire, dirigée par un instructeur qualifié, facilitée et interactive sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la violence sur le lieu de travail et l'intersectionnalité. Cette formation comprend des informations sur les politiques et les processus pertinents, la législation et la réglementation applicables, la culture, les conditions et les activités du lieu de travail, le lien entre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail et les motifs de discrimination interdits énoncés au paragraphe 3(1) de *la Loi canadienne sur les droits de la personne*, la réglementation et les mécanismes de plainte disponibles. Le temps consacré à la formation est considéré comme du temps de travail.

## **ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

---

**22.02 Il ne doit pas être interdit aux employé-e-s d'accéder à leur téléphone personnel pendant qu'ils sont au travail.**

**22.03 Aucun employé-e n'est tenu de s'identifier par son nom ou prénom au travail. Les employé-e-s ont l'option de s'identifier à l'aide d'un numéro d'insigne.**

**L'Alliance se réserve le droit de se prononcer sur cet article après avoir discuté avec l'employeur du dialogue mené par les parties au sein du sous-comité de la santé mentale du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité.**

## ARTICLE 23 SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

**23.01** Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

~~23.02 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.~~

**L'Alliance se réserve le droit de formuler d'autres revendications concernant cet article après avoir discuté avec l'employeur de la période d'essai et d'autres questions.**

## ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

### NOUVEAU

**24.01** L'employeur n'introduira aucun nouveau système d'intelligence artificielle, quel qu'il soit, sans le consentement écrit de l'Alliance.

**24.02** L'intégration de l'intelligence artificielle n'entraînera aucune réduction de postes dans l'unité de négociation ou d'heures de travail des membres de l'unité.

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

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

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

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

**24.05** Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

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

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

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieux concernés;
- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s;
- f. **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.**

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

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

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

## **ARTICLES 25 DURÉE DU TRAVAIL**

---

### **Ajouter le préambule suivant :**

Sauf indication contraire dans la présente convention collective, l'employé-e n'est aucunement tenu d'avoir des communications liées au travail, par exemple de répondre à des appels, à des courriels ou à des messages textes, en dehors de ses heures normales de travail ou durant un congé approuvé. Il ne peut y avoir de mesures disciplinaires ni de représailles contre l'employé-e du seul fait qu'il ou elle a exercé ses droits en vertu du présent article.

### **25.09 Horaire variable**

- d. Lorsqu'il y a plus de demandes de jour de repos en vertu de l'alinéa 25.09b) que le nombre de jours pouvant être approuvés en raison des nécessités du service, le nombre d'années de service est le facteur déterminant pour l'approbation de ces demandes.**

### **25.12**

- a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7)~~ **vingt-huit (28)** jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail ou le premier (1<sup>er</sup>) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.

#### **Prime d'heures tardives**

- b. L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. ~~La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.~~

### **Travail par poste**

**25.13** Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, ou qu'elle n'est pas établie par roulement lorsque l'employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a. sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;

- b. travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; ~~les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.~~

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

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

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

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

### **25.17 Horaire de postes**

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

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

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

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

- c. Sous réserve de l'alinéa a) ci-dessus, les parties peuvent décider, d'un commun accord, de procéder à une nouvelle affectation des horaires en tout temps pendant la vie de l'horaire.

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

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

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

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

- a. de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;

ou

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

**25.20** La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'employeur fait

tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.

### **25.21**

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

### **25.22**

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

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

- a. autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'employeur;

et

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

### **25.23**

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

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

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

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

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

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

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

#### **25.27**

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

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

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

- a. **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**  
« taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.
- b. **Nombre minimum d'heures entre les postes**  
L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.
- c. **Échange de postes (paragraphe 25.22)**  
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d. **Heures supplémentaires (paragraphe 28.04 et 28.05)**  
Des heures supplémentaires sont payées à tarif **double (2)** et ~~trois-quarts (1 3/4)~~ pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.
- e. **Jours fériés payés (paragraphe 30.07)**
- i. ~~Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
  - ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), ~~au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et~~ au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.
- f. **Déplacements**  
La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.
- g. **Rémunération d'intérim**  
La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07a) est convertie en heures.
- h. **Congé**
- i. ~~Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
  - ii. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

- 25.29 Un employé-e tenu de travailler des heures supplémentaires par l'employeur tel que mentionné à l'article 28 a droit à un minimum de douze (12) heures de repos avant de retourner au travail. Toutes les heures préétablies à l'horaire de l'employé qui tombent à l'intérieur de cette période de douze (12) heures seront considérées comme du temps de travail.**
- 25.30 L'Alliance souhaite discuter de l'application des horaires de travail comprimés aux employé-e-s qui ne travaillent pas par quarts selon l'AHPV et se réserve le droit de déposer des propositions à ce sujet.**

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

---

**Modifier comme suit :**

### **27.01** Prime de poste

L'employé-e 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.

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

- a. L'employé-e qui travaille ~~par postes,~~ la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **14,3 % de son salaire horaire de base** pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b. Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

### **27.03** Prime de travail de nuit

**L'employé-e reçoit une prime supplémentaire de 2,25 \$ pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre minuit et 8 h.**

## ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

### Dispositions exclues

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

### 28.02 Généralités

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

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

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

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

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

ou

  - ii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e;
- d. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 610.05 ou 610.06.

## 28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

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

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

ou

  - ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires.
- cd. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 610.05.

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

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

#### **28.07 Repas**

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas indiquée à l'Appendice C**

**de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.~~

- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de repas indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12,00 \$)~~ pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, ~~sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas :
  - i. à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas;
  - ou
  - ii. à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.

## ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ

---

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

29.02

- a. L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des ~~périodes~~ **occasions** de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c. Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d. L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.04c) et 28.05c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.08.

**29.03 Les employé-e-s s'acquittent des fonctions de disponibilité seulement sur une base volontaire.**

## ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

---

**30.01** Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. **la Journée nationale des peuples autochtones;**
- f. ~~e.~~ la fête du Canada;
- g. ~~f.~~ la fête du Travail;
- h. ~~g.~~ la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- i. ~~h.~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- j. ~~i.~~ le jour du Souvenir;
- k. ~~j.~~ le jour de Noël;
- l. ~~k.~~ l'après-Noël;
- m. ~~l.~~ **un autre jour deux (2) autres jours** dans l'année qui, ~~de l'avis de l'employeur, est~~ **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, de tels jours additionnels ne sont pas reconnus~~ **un tel jour additionnel n'est pas reconnu** en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième (3<sup>e</sup>) lundi de février et le premier (1<sup>er</sup>) lundi d'août;**
- n. ~~m.~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

### **30.07**

- a. L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif **double (2) et demi (1 1/2)** pour toutes les heures effectuées, ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;

Ou

b. sur demande, ~~et avec l'approbation de l'employeur,~~ l'employé-e peut bénéficier :

~~i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;~~

et

ii. d'une rémunération calculée à raison **du double (2)** du ~~'une fois et demie (1 1/2)~~ le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue ~~jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;~~ **ou l'équivalent en congé.**

iii. **Lorsque l'employé-e fait le choix d'utiliser les heures en congé tel que définie au sous-alinéa ii) ci-dessus, l'employeur accordera ce congé au moment à un moment opportun pour l'employé-e et l'employeur. L'employé-e peut choisir de se faire rémunérer les heures de congé accumulées à tout moment.**

et

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

c. Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.05b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

i. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.

ii. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

### **30.08** Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a. L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération **au tarif des heures supplémentaires** 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 28.04c);

ou

  - ii. la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.07.

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

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

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

**30.10** Conformément au paragraphe 25.21, l'employeur fait tout son possible afin de s'assurer que le processus décrit aux alinéas 30.09a) à d) est entrepris au moins ~~sept (7)~~ **vingt-huit (28)** jours avant le jour férié.

~~Pour plus de précisions, cela signifie qu'aucune pénalité ni aucun coût additionnel ne sera encouru en vertu du paragraphe 25.21 découlant de l'application du paragraphe 30.09.~~

## ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

---

**32.04** 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 32.05 et 32.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

**32.06** Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
  - i. sa rémunération journalière normale 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 des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement 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. un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

**32.09** Les employé-e-s qui effectuent des escortes internationales sont considérés comme des « agentes et agents d'escorte » conformément à la directive du Conseil national mixte, tant à l'aller qu'au retour.

**32.10** Un employé-e qui ne peut :

- i. quitter son lieu de travail en raison de circonstances qui échappent à sa volonté;

**ou**

**ii. retourner à son domicile pendant un déplacement lié au travail,**

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

**L'Alliance se réserve le droit de formuler des revendications concernant les maîtres-chiens.**

## ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

---

### 33.01

~~a. Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

~~b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.~~

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

bd. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

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

a. lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, **un congé pour service militaire ou un congé pour s'occuper de la famille**, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;

b. le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

## ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

**Modifier comme suit :**

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

- a. ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures~~ **1 jour et (1/4)** jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- b. ~~douze virgule cinq (12,5) heures~~ **1 jour et (2/3)** à partir du mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- c. ~~treize virgule soixante quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- d. ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- c. e. ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures~~ **2 jours et (11/12)** à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- f. ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;~~
- d. g. ~~dix-huit virgule soixante quinze (18,75) heures~~ **2 jours et (1/2)** à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ **quinzième (15<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- e. **2 jours et (2/3) à partir du mois où survient le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de service;**
- f. **2 jours et (11/12) à partir du mois où survient son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire de service.**

## ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

---

### 35.01

- a. L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé acquiert la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- b. L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule de deux (2) cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. ~~De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.~~
- c. Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour ou la rémunération est acquise.
- d. 35.02 Un nouvel employé-e qui a terminé ses six (6) premiers mois d'emploi continu peut bénéficier de crédits de congé maladie anticipés équivalent au nombre de crédits prévus pour l'exercice en cours.

### NOUVEAU

**35.03 Les crédits de congé de maladie qu'ils auront acquis pour l'exercice financier sont avancés aux employé-e-s au 1<sup>er</sup> avril de chaque année.**

#### **Attribution du congé de maladie**

~~35.03~~

**35.04** 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 ou d'une blessure, à la condition :

- i. qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état ~~de la façon et au moment que ce dernier détermine;~~

et

- ii. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

~~**35.04** À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, Une~~ déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, 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 35.04a).

### **35.05**

- a. 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 35.04, un congé de maladie payé ~~peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur~~ pour une période maximale de ~~cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)~~ **deux cent deux virgule cinq (202,5)** heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- b. L'employeur peut, pour une raison valable et suffisante, accorder un congé de maladie anticipé à un employé-e même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.

### **Certificat médical**

**35.06 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un professionnel de la santé dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.04a).**

**35.07 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût du certificat lui est remboursé par l'employeur. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.**

**35.08 Un employé-e peut se faire demander de fournir à l'employeur un certificat médical seulement pour les périodes de congé de plus de sept (7) jours.**

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

---

Modifier comme suit :

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

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

## ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

---

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

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

ou

b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

**37.02** **Un employé-e se fait accorder des congés de maladie pendant qu'il ou elle attend la certification d'une commission des accidents du travail. Tout crédit de congé de maladie que l'employé-e avait acquis avant sa blessure et tout crédit de congé de maladie acquis durant la période d'attente sont reportés au compte de l'employé-e une fois la certification reçue.**

## **NOUVEL ARTICLE SOUTIEN À LA SANTÉ GÉNÉSIQUE**

---

**XX.01 Aux fins du présent article, « santé génésique » inclut :**

- i. les menstruations, la périménopause, la ménopause et l'hypogonadisme;**
- ii. le syndrome des ovaires polykystiques (SOPK) et l'endométriose;**
- iii. la fécondation in vitro (FIV) et d'autres formes de techniques de procréation assistée;**
- iv. la vasectomie, la ligature des trompes, l'hystérectomie et l'ovariectomie;**
- v. la grossesse qui se termine autrement que par une naissance;**
- vi. les soins reproductifs d'affirmation de genre;**
- vii. ainsi que les maladies, les procédures et les traitements connexes.**

**xx.02 L'employeur reconnaît l'importance d'offrir du soutien aux employé-e-s qui éprouvent des douleurs, de l'inconfort ou d'autres symptômes liés à la santé génésique, y compris l'importance d'offrir un lieu de travail sécuritaire sur les plans physique et psychologique, de promouvoir le bien-être et de répondre aux besoins en santé mentale découlant de ces expériences.**

**Soutien individuel en matière de santé génésique**

**XX.03 Afin d'aider les employé-e-s à gérer les symptômes liés à leur santé génésique et d'offrir un lieu de travail sécuritaire, l'employeur approuvera les demandes raisonnables concernant ce qui suit :**

- a. le télétravail;**
- b. l'adoption d'un horaire flexible;**
- c. des mesures de soutien sur le lieu de travail qui favorisent le confort et le bien-être de l'employé-e, comme des périodes de repos dans un endroit tranquille ou des pauses supplémentaires;**
- d. des congés payés conformément aux articles XX.04 à XX.08.**

**Les demandes visant à obtenir ces mesures ne seront pas refusées sans motif valable.**

### **Congés pour la santé génésique**

**XX.04** L'employé-e a droit à un maximum de **douze (12) jours** de congé payé par année civile pour gérer les symptômes liés à sa santé génésique ou pour se rendre à des rendez-vous sans obligation de fournir un certificat médical.

**XX.05** L'employé-e qui demande des congés en vertu du présent paragraphe doit informer l'employeur le plus tôt possible de la période réelle ou prévue de ces congés.

**XX.06** L'employé-e qui a épuisé ses congés pour la santé génésique peut prendre des congés de maladie payés conformément aux dispositions de la convention collective sur les congés de maladie, sans obligation de fournir un certificat médical.

### **Congé en cas d'interruption de grossesse**

**XX.07** Aux fins du présent article, « interruption de grossesse » désigne une grossesse qui se termine autrement que par une naissance.

**XX.08** L'employé-e a droit à des congés payés en vertu du présent article dans les cas suivants :

- A.** l'employée subit une interruption de grossesse;
- B.** son épouse ou sa conjointe de fait subit une interruption de grossesse;
- C.** une autre personne subit une interruption de grossesse et l'employé-e serait devenu le parent légal de l'enfant à naître.

**XX.09** Si la grossesse de l'employée est interrompue avant vingt (20) semaines, elle a droit à trois (3) jours de congé payé.

**XX.10** Si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines, l'employée a droit aux congés qui suivent :

- a.** sept (7) jours de congé payé; et
- b.** jusqu'à concurrence de huit (8) semaines de congé non payé, sauf si l'employée a droit à une période plus longue en vertu de l'article 38.

**XX.11** À titre de précision, si la grossesse est interrompue après vingt (20) semaines et que l'employée a commencé un congé non payé en vertu de l'article 38, le nombre total de congés payés et non payés auxquels elle a droit, y compris tout congé prévu aux alinéas XX.10a) et b), ne doit pas dépasser dix-huit (18) semaines.

**XX.12 Les congés prévus à l'alinéa XX.10a) peuvent être pris en une seule période de sept (7) jours de travail consécutifs, ou en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de sept (7) jours de travail.**

**ARTICLE 38**  
**CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

---

**À DÉTERMINER.**

## **ARTICLE 39**

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

---

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

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

#### **NOUVEAU**

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

**ARTICLE 40  
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

---

**À DÉTERMINER.**

**ARTICLE 41**  
**CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

---

**À DÉTERMINER.**

## ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

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

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

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

~~43.023~~ Sous réserve du paragraphe 43.021, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

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

- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
- g. ~~sept virgule cinq (7,5) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures prévues au paragraphe 43.02 ci-haut peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un conseiller financier ou autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible-;~~
- h. **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

**43.03** Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure. **Les employé-e-s ne sont pas tenus de fournir un certificat médical pour un membre de la famille.**

**43.05** Lorsque, au cours d'un exercice financier, un employé n'a pas utilisé la totalité des congés prévus au présent article, la partie non utilisée est reportée à l'année suivante, jusqu'à un maximum de **vingt (20) jours**.

**Pour plus de précision, le temps de déplacement aux fins susmentionnées doit être inclus.**

## **ARTICLE 44**

### **CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES**

---

**44.01** Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles ~~une (1) seule~~ **deux (2)** fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

## ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

---

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

~~une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 46.02a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.~~

### **46.02**

- a. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de **cinq (5) jours** de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période **de sept (7) jours ouvrables** ou en deux (2) périodes **d'un maximum de sept (7) jours ouvrables**.
- c. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes :
  - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,  
  
et
  - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard ~~douze (12)~~ **vingt-quatre (24)** mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.

- iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas **cinq (5)** ~~trois (3)~~ jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**46.03** L'employé-e a droit à ~~un (1)~~ **deux (2)** jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un oncle ou d'une tante, **d'une nièce ou d'un neveu**, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

## NOUVEAU

**46.04** L'employé-e a droit à un congé de deuil en vertu du paragraphe 46.02 s'il ou si elle, la personne avec qui il ou elle prévoit avoir un enfant ou leur porteuse fait une fausse couche. Aux fins de l'application du présent article, une « fausse couche » signifie l'interruption d'une grossesse avant la 20<sup>e</sup> semaine.

**46.05** 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~~ **l'employeur peut**, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.

## NOUVEAU

**46.06** L'employé-e a droit à un congé de deuil payé si une personne est décédée alors que l'employé-e était en congé pour s'occuper de cette personne en vertu du paragraphe 42.01. Ce congé de deuil, déterminé par l'employé-e, doit être pris entre la journée du décès et six semaines après la journée de commémoration du défunt. À la demande de l'employé-e, le congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de quatorze (14) jours civils consécutifs ou en deux (2) périodes, jusqu'à concurrence de dix (10) jours de travail.

~~46.04~~ **46.07** Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.02 et 46.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

~~46.05~~ **46.08** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur

général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.

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

---

### 52.02 Congé personnel

~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables,~~ L'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, ~~quinze (15) heures~~ **trois (3) jours** de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris ~~en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.~~ **fractionné en journées uniques ou en demi-journées. Les demi-journées de congé ne totalisent pas plus de trois (3) journées.**

~~Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.~~ **Les congés sont utilisés à la discrétion de l'employé-e.**

### 52.03 Congé avec étalement du revenu

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

### 52.04 Congé payé pour premier répondant bénévole

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

## ARTICLE 53

### CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE

---

#### 53.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité **et leur rendement** au travail. **L'employeur s'engage par conséquent à offrir son soutien aux membres du personnel qui sont victimes de violence familiale.**
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
  - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
  - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
  - iii. d'obtenir des services de counseling;
  - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ~~ou~~
  - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale; **ou**
  - vi. **de remplir toutes autres obligations liées à la gestion de sa situation.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas ~~soixante-quinze (75) heures-vingt (20) jours~~ au cours d'une année financière. **Ces congés peuvent être pris en demi-journées, à la discrétion de l'employé-e.** Des congés payés supplémentaires au-delà des **vingt (20) jours** peuvent être accordés au cas par cas.

- d. Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence familiale de l'employé-e demeurent confidentiels conformément aux lois pertinentes. Aucune information ne sera conservée dans le dossier de l'employé-e sans son autorisation écrite expresse.
- e. Afin d'offrir une aide aux employé-e-s victimes de violence familiale et d'offrir un environnement de travail sécuritaire à tout son personnel, l'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit :
- i. La modification de son horaire ou de son lieu de travail;
  - ii. La réaffectation de tâches;
  - iii. Le télétravail;
  - iv. La mutation ou le transfert à un autre lieu d'emploi;
  - v. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse courriel pour éviter tout contact intimidant;
  - vi. Toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des modalités de travail flexibles.
- f. ~~d.~~—À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- g. ~~e.~~—Nonobstant les alinéas 53.01b) et 53.01c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée **est accusé et reconnu coupable d'une infraction** reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

## ARTICLE 54 CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

---

**54.01** ~~Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures~~ **Cinq (5) jours** de congé payé ~~et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé~~ sont accordées à chaque année financière à un employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette. **Ces congés peuvent être pris en demi-journées, à la discrétion de l'employé-e.**

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, inuite ou métisse.

**54.02** ~~À moins d'indication contraire de la part de l'employeur,~~ Une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

**54.03** Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

**54.04** ~~Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.~~

## **ARTICLE 59 DROITS D'INSCRIPTION**

---

**59.01** L'employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est **lié indispensable** à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

## **ARTICLE 59**

### **TEMPS POUR METTRE ET ENLEVER SON ÉQUIPEMENT**

---

**Remplacer par le libellé suivant :**

**59.01**

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

**ARTICLE 60  
INDEMNITÉS**

---

**À DÉTERMINER.**

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

---

Modifications conséquentes si nécessaire.

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

---

**À DÉTERMINER**

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

---

**À DÉTERMINER**

## **NOUVEAU – ARTICLE 66 RECRUES**

---

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

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

## **NOUVEAU – ARTICLE 67 CONGÉS DE MIEUX-ÊTRE**

---

- 67.01 L'employeur comprend que les problèmes de santé mentale et la neurodivergence peuvent nuire au bien-être et au travail des employé-e-s.
- 67.02 Dans cette optique, un employé-e a droit à un maximum de douze (12) jours de congé payé par année financière pour des motifs liés :
- a. à la santé mentale ou au mieux-être émotionnel;
  - b. à la neurodivergence.
- 67.03 Il n'est pas nécessaire de présenter un billet médical pour prendre une partie ou la totalité de ces jours de congés, qui ne sont pas reportés à l'année financière subséquente.

## **NOUVEAU – ARTICLE 68 TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

---

### **NOUVEAU**

- 68.01 Seuls les membres de l'unité de négociation effectuent le travail de cette unité, sauf si le Syndicat et l'employeur en ont explicitement convenu autrement par écrit.
- 68.02 L'employeur rapatrie dans l'unité de négociation le travail actuellement confié à la sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer qu'elles se conforment aux dispositions du présent article.

## **NOUVEAU – ARTICLE 69**

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

---

- 69.01 L'employé-e qui doit porter une arme à feu a droit de réserver au moins deux (2) quarts de travail par année comme périodes de pratique sur le maniement des armes à feu. Ces périodes de pratique doivent être prévues à l'horaire normal de travail.
- 69.02 Tous les frais associés à la période de pratique pour le maniement d'armes à feu, conformément au paragraphe XX.01 ci-dessus, sont assumés par l'employeur.
- 69.03 Tout temps de déplacement pour la période de pratique mentionnée en a) ci-dessus est assujetti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

## NOUVEAU – ARTICLE 70 EMPLOI ÉTUDIANT

---

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

**NOUVEAU – ARTICLE 72**  
**RENDEZ-VOUS MÉDICAUX OU DENTAIRES**

---

**Rendez-vous médicaux ou dentaires**

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

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

---

Le Syndicat proposera des modifications à l'appendice A et aux autres sections de nature économique de la convention collective, y compris, sans s'y limiter, les appendices L, M, S et T, une fois que l'employeur aura fourni des renseignements sur la paye et d'autres renseignements d'ordre économique.

**APPENDICE B**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**  
**ET**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT LES**  
**AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES**

---

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

**1. Processus de consultation**

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente au niveau local, dans les délais prescrits. **Les parties conviennent de négocier de bonne foi et feront tous les efforts possibles pour conclure une entente sur les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV).**

## APPENDICE C RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

---

### À DÉTERMINER

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

## **APPENDICE D**

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

---

**À DÉTERMINER.**

**APPENDICE E**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROGRAMME**  
**D'APPRENTISSAGE MIXTE**

---

Reproduire les revendications présentées aux autres tables de négociation à ce sujet.

## APPENDICE G

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

---

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

~~L'interruption du salaire et des indemnités sera uniquement invoquée lors de circonstances extrêmes, lorsqu'il serait inopportun de rémunérer un employé-e.~~

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

- ~~1. est détenu dans l'attente de son procès, ou~~
- ~~2. est clairement impliqué dans la commission d'un délit en violation d'une loi fédérale ou du Code de conduite, et affecte de manière significative la prestation adéquate de ses fonctions. Si le degré d'implication de l'employé-e n'est pas clair pendant l'enquête, la décision sera reportée en attendant l'achèvement de l'audience préliminaire ou du procès afin d'évaluer le témoignage sous serment.~~

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

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

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

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

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

## APPENDICE L

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

---

À DÉTERMINER.

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT **XX****

---

L'Alliance se réserve le droit de formuler des revendications concernant les mesures de protection offertes aux employé-e-s dans le contexte de l'armement, de la perte d'outils, des tests d'aptitude mentale et physique et de l'évaluation MMPI, après en avoir discuté avec l'employeur.

## **NOUVEL ARTICLE/APPENDICE MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES**

---

Pour l'application du présent article, le télétravail est un régime de travail souple permettant aux employé-e-s d'effectuer une partie ou la totalité de leurs tâches ailleurs qu'au lieu de travail désigné.

Les parties reconnaissent que le télétravail aide à :

- réduire le stress et concilier le travail et la vie personnelle;
- établir une fonction publique diverse et inclusive;
- améliorer la santé et la sécurité psychologiques, grâce à des modalités de travail souples;
- recruter et maintenir en poste des personnes issues d'un plus grand bassin géographique;
- réduire la congestion routière et la pollution atmosphérique causées par le transport, conformément à la Stratégie pour un gouvernement vert.

XX.01 Il est entendu que les employé-e-s peuvent demander une entente de télétravail et que la participation au télétravail est facultative et non obligatoire.

XX.02 L'employeur s'abstient de limiter le nombre de jours de télétravail auquel certains groupes ont droit.

XX.03 Chaque demande est examinée individuellement par le supérieur hiérarchique direct de l'employé-e. Les demandes de télétravail des employé-e-s ne sont pas refusées sans motif valable. Il incombe au supérieur hiérarchique de véritablement essayer de parvenir à une entente de télétravail qui tienne compte de la situation de l'employé-e.

XX.04 La décision de l'employeur concernant une demande visant à obtenir une nouvelle entente de télétravail ou la modification d'une entente existante est communiquée dans un délai de vingt-huit (28) jours civils à compter de la demande initiale. Si une telle demande est refusée, l'employeur doit en fournir les raisons détaillées par écrit.

XX.05 L'employé-e qui a conclu une entente de télétravail peut y mettre fin en donnant un préavis raisonnable à l'employeur. Ce dernier acceptera la demande dans les vingt-huit (28) jours civils qui suivent le préavis.

XX.06 L'employeur peut modifier ou résilier une entente de télétravail approuvée s'il a des motifs opérationnels raisonnables de le faire, conformément aux paragraphes XX.03 et XX.04. Le cas échéant, il donnera un préavis raisonnable avant de modifier ou de résilier une entente de télétravail. Lorsque l'employeur met fin à une entente, il en explique les raisons par écrit et en informe immédiatement l'Alliance.

XX.07 Arrangements particuliers

Nonobstant ce qui précède, rien n'empêche l'employé-e de demander à travailler à distance temporairement ou selon ses besoins, sans entente de télétravail formelle. Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.

XX.08 Matériel et fournitures

- a. L'employeur doit fournir à tous les employé-e-s qui ont une entente de télétravail le matériel dont ils ou elles ont besoin pour travailler à la maison, ou rembourser les coûts raisonnables associés à la mise en œuvre d'une entente de télétravail.
- b. Sauf indication contraire dans le présent article, toutes les modalités de l'entente de télétravail doivent être conformes à la convention collective et au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

XX.09 Avis à l'Alliance

Tous les trimestres, l'employeur fournit à l'Alliance une liste des employé-e-s qui ont une entente de télétravail. La liste comprend le nom de chaque personne, son poste, sa classification, l'adresse du lieu de travail, le lieu de télétravail, le nombre de jours par semaine pour lesquels le télétravail a été approuvé ou refusé ainsi que les coordonnées personnelles de chaque employé-e.

**NOUVEL APPENDICE  
PRIME DE CONNAISSANCE LINGUISTIQUE ET PRIME AU  
BILINGUISME**

---

**À DÉTERMINER**

**UN JOUR EST UN JOUR**  
**ARTICLE 25**  
**DURÉE DU TRAVAIL**

---

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

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

h. **Congé**

- ~~i. Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.~~
- i. Les congés sont accordés en heures, **et** le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

## ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT

---

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

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

## ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

---

### 33.01

- ~~a. Dès qu'un employé e devient 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'employé-e 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 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

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

## **NOUVEAU FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

---

**L'employeur verse 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 personnes salariées 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 servent exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.**