

PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR

POUR MODIFIER

LA CONVENTION COLLECTIVE DU GROUPE
SERVICES DE L'EXPLOITATION

27 Avril 2007

SECRETARIAT DU CONSEIL DU TRESOR

Voici sous toutes réserves, les propositions de l'Employeur en vue de modifier la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

L'Employeur se réserve le droit de présenter d'autres propositions pendant les négociations ainsi que des contre-propositions à l'égard des revendications syndicales. En outre, l'Employeur propose que les articles de la convention qui n'auront pas fait l'objet de propositions par les parties soient renouvelés après qu'on y ait apporté les remaniements de texte pertinents pour en assurer la compatibilité avec les articles qui ont fait l'objet d'une entente finale.

<i>GÉNÉRALITÉS</i>	5
<i>ARTICLE 2</i>	6
<i>INTERPRETATION ET DEFINITIONS</i>	6
<i>ARTICLE 7</i>	7
<i>LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE</i>	7
<i>ARTICLE 14</i>	8
<i>CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE</i>	8
<i>ARTICLE 16</i>	12
<i>GRÈVES ILLÉGALES</i>	12
<i>ARTICLE 17</i>	13
<i>MESURES DISCIPLINAIRES</i>	13
<i>ARTICLE 18</i>	14
<i>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</i>	14
<i>ARTICLE 25</i>	25
<i>DURÉE DU TRAVAIL</i>	25
<i>ARTICLE 26</i>	26
<i>PRINCIPE DE POSTE</i>	26
<i>ARTICLE 28</i>	27
<i>HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE</i>	27
<i>ARTICLE 30</i>	29
<i>INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL</i>	29
<i>ARTICLE 31</i>	31
<i>DISPONIBILITÉ</i>	31
<i>ARTICLE 32</i>	32
<i>JOURS FÉRIÉS PAYÉS</i>	32
<i>ARTICLE 33</i>	33
<i>TEMPS DE DÉPLACEMENT</i>	33
<i>ARTICLE 34</i>	34
<i>CONGÉS – GÉNÉRALITÉS</i>	34
<i>ARTICLE 35</i>	35
<i>CONGÉ ANNUEL PAYÉ</i>	35
<i>ARTICLE 36</i>	42
<i>CONGÉ DE MALADIE PAYÉ</i>	42
<i>ARTICLE 38</i>	43
<i>CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ</i>	43
<i>ARTICLE 39</i>	48
<i>CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ</i>	48
<i>ARTICLE 40</i>	53
<i>CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE</i> ...	53
<i>ARTICLE 41</i>	54
<i>CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT</i>	54
<i>ARTICLE 42</i>	55
<i>CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES</i>	55
<i>ARTICLE 44</i>	56
<i>RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ</i>	56
<i>ARTICLE 46</i>	57
<i>CONGÉ DE DEUIL PAYÉ</i>	57
<i>ARTICLE 47</i>	58
<i>CONGÉ POUR COMPARUTION</i>	58
<i>ARTICLE 52</i>	59

<i>CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS</i>	59
<i>ARTICLE 54</i>	60
<i>EXPOSÉ DES FONCTIONS</i>	60
<i>ARTICLE 59</i>	61
<i>EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL</i>	61
<i>ARTICLE 60</i>	62
<i>INDEMNITÉ DE DÉPART</i>	62
<i>ARTICLE 62</i>	63
<i>CONGÉ COMPENSATOIRE</i>	63
<i>ARTICLE 67</i>	65
<i>FRAIS DE TRANSPORT</i>	65
<i>ARTICLE 69</i>	66
<i>DURÉE DE LA CONVENTION</i>	66
<i>APPENDICE A</i>	67
<i>POMPIERS</i>	67
<i>APPENDICE B</i>	69
<i>MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIER</i>	69
<i>APPENDICE G</i>	70
<i>ÉQUIPAGES DE NAVIRES</i>	70
<i>ANNEXE C</i>	72
<i>ANNEXE D</i>	73
<i>ANNEXE E</i>	74
<i>ANNEXE F</i>	76
<i>ANNEXE J</i>	78
<i>APPENDICE I</i>	79
<i>RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS</i>	79
<i>APPENDICE J</i>	80
<i>PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE</i>	80
<i>APPENDICE K</i>	81
<i>PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L' EXAMEN DE LA CLASSIFICATION</i>	81
<i>APPENDICE L</i>	82
<i>PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS</i>	82
<i>APPENDICE M</i>	83
<i>PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</i>	83
<i>APPENDICE N</i>	84
<i>LETTRÉ CONCERNANT LA DÉNONCIATION</i>	84
<i>APPENDICE O</i>	85
<i>PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE</i>	85

GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose de simplifier, consolider et normaliser les dispositions, le cas échéant;

Et entre autre, de :

1. supprimer de la convention, toutes les clauses et les références ayant trait au congé d'ancienneté;
2. revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives.
3. discuter d'une nouvelle approche de rémunération.
4. discuter de l'administration de la paye
5. amorcer une discussion dans le but de simplifier et d'unifier les notes de rémunérations, s'il y a lieu.

ARTICLE 2

INTERPRETATION ET DEFINITIONS

Modifier comme suit:

2.01

(l) **heures supplémentaires** désignes (overtime) :

(ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, les heures de travail **au tarif normal**, qu'il ou elle est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail **dans le même poste**, d'un employé-e à temps plein prévue dans l'appendice particulière au groupe visé, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;

(s) **supprimer**

ARTICLE 7

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

Modifier comme suit:

7.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, **qui peuvent être modifiées de temps à autre**, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée **au paragraphe 113(b)** de la LRTFP.

7.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978 **qui peuvent être modifiées de temps à autre**.

7.03 **Toutes les directives, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention.**

7.04 Les griefs découlant des directives **du CNM** devront être présentés conformément au paragraphe 18.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

ARTICLE 14

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

Modifier comme suit:

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

14.01 Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe **190(1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1)** de la LRTFP, l'Employeur accordera un congé payé :

a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission d'intérêt public et d'un mode substitutif de règlement des différends

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, **d'une commission d'intérêt public** ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

14.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par **une commission d'intérêt public** ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

a) partie à l'arbitrage,

b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,

et

c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e-s désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le 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,

et

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,

et

c) lorsqu'un représentant d'employé-e-s assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

14.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

Congé non payé pour une élection à un poste dans le bureau de l'Alliance

14.14 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé-e-s qui est élu représentant à temps plein de l'Alliance dans un délai de un mois après avoir été avisé de

la tenue de ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e-s exerce ses fonctions.

ARTICLE 16

GRÈVES ILLÉGALES

Modifier comme suit:

16.01 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises, jusques et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa **12(1)(c)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

Modifier comme suit:

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa **12(1)(c)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

NOUVEAU

Remplacer l'article existant par ce qui suit :

18.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le CNM de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15.0 des règlements du CNM.

18.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRTFP, les délais prévus au présent article sont suspendus jusqu'à ce que l'un des parties avise l'autre du contraire par écrit.

18.03 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

18.04 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

18.05 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 18.07, 18.24 et 18.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

18.06 Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

Griefs individuels

18.07 L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et
- b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.08 Présentation des griefs

- (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), l'employé-e peut présenter un grief s'il ou elle estime être lésé-e :
 - a) par l'interprétation ou l'application, à son égard :
 - (i) soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'Employeur et portant sur les conditions d'emploi, ou
 - (ii) soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;
 - ou
 - b) par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
- (2) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Alliance et d'être représenté-e par cette dernière.
- (5) L'employé-e qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique

stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.

- (6) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement à une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.
- (7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

18.09 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a) le palier 1 -- premier (1^{er}) palier de direction;
- b) les paliers 2 et 3, lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes – palier(s) intermédiaire(s);
- c) le palier final – l'administrateur général (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

18.10 Représentants

- a) L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.
- b) Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance.

18.11 L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance. L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

18.12 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.07 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend

connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

18.13 L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

a) s'il ou elle est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e;

ou

b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 18.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

18.14 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

18.15 Lorsque l'Alliance représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à l'Alliance et à l'employé-e.

18.16 Si un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du grief au dernier palier est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

18.17 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

18.18 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

18.19 L'employé e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

18.20 L'employé-e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

18.21 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.22 Renvoi à l'arbitrage

- (1) L'employé-e peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :
- a) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - b) une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
 - c) une rétrogradation ou un licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.
- (4) Aucune disposition du paragraphe (1) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
- a) un licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
 - ou
 - b) un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement de l'employé-e qui a présenté le grief.

18.23 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée à l'alinéa 18.22(1)a), l'employé-e doit obtenir l'accord de l'Alliance.

Griefs collectifs

18.24 L'Alliance peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et

b) remet à l'Alliance un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.25 Présentation d'un grief collectif

- (1) L'Alliance peut présenter un grief collectif au nom d'employé-e-s de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.**
- (2) Afin de présenter le grief, l'Alliance doit d'abord obtenir le consentement de chacun des employé-e-s visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l'employé-e ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.**
- (3) Le grief collectif doit se rapporter à des employé-e-s d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.**
- (4) L'Alliance ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**
- (5) Malgré le paragraphe (4), l'Alliance ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.**
- (6) Si, relativement à toute question, un employé-e se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur, l'Alliance ne peut l'inclure parmi les employé-e-s pour le compte desquel-le-s elle présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.**
- (7) L'Alliance ne peut présenter de grief collectif relativement à une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.**

(8) Pour l'application du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

18.26 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a) palier 1 – premier (1^{er}) palier de direction;
- b) les paliers 2 et 3, lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes – palier(s) intermédiaire(s);
- c) le palier final – l'administrateur général (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

18.27 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à l'Alliance le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

18.28 L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

18.29 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle les employé-e-s s'estimant lésé-e-s sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

18.30 L'Alliance peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a) si elle est insatisfaite de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'Alliance;
- ou
- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 18.31, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où l'Alliance a présenté le grief au palier précédent.

18.31 L'Employeur répond normalement au grief de l'Alliance, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

18.32 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'Alliance peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

18.33 L'Alliance peut retirer un grief adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

18.34 Retrait d'un grief collectif

- (1) L'employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Alliance qu'il ne désire plus y souscrire.
- (2) L'Alliance fournit aux représentants de l'Employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1).
- (3) Une fois l'avis reçu par l'Alliance, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé-e.

18.35 Si l'Alliance néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, elle est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

18.36 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Alliance à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.37 Renvoi à l'arbitrage

- (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'Alliance peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Griefs de principe

18.38 Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresse au représentant de l'Alliance ou de

l'Employeur, selon le cas, autorisé à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie, un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.39 Présentation d'un grief de principe

- (1) Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.**
- (2) L'Employeur ou l'Alliance ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.**
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'Employeur ou l'Alliance ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.**
- (4) L'Alliance ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établi par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.**
- (5) Pour l'application du paragraphe (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.**

18.40 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de un (1) palier.

18.41 L'Employeur et l'Alliance désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

18.42 Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Alliance, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

18.43 L'Employeur et l'Alliance répond normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

18.44 Tant l'Employeur que l'Alliance, le cas échéant, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

18.45 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Employeur ou l'Alliance à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.46 Renvoi à l'arbitrage

- (1)** La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.
- (2)** La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3)** La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Arbitrage accéléré des griefs

18.47 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.

g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.

h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

L'Employeur désire discuter et régler les problèmes découlant de cette disposition et désire aussi discuter des heures de travail en fonction de la fermeture temporaire de milieu de travail.

Définitions

Travail par postes

c) « horaire de poste » désigne la répartition des postes de travail pendant une période donnée et comporte les jours de repos et les jours fériés désignés payés;

d) « travail posté » désigne le roulement de deux (2) périodes ou plus de huit (8) heures ou plus lorsque l'Employeur exige des postes d'une durée de seize (16) heures ou plus chaque jour ou lorsque l'Employeur demande à l'employé-e-s de travailler de façon indéterminée et non par roulement le soir ou la nuit, dont au moins la moitié (1/2) ou plus des heures sont travaillées entre 18 h et 6 h.

ARTICLE 26

PRINCIPE DE POSTE

Modifier comme suit:

26.01

a) Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 6 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

ARTICLE 28

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

Modifier comme suit:

28.06 Champ d'application particulier de la présente convention

(d) Heures supplémentaires

Supprimer

ARTICLE 29

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier comme suit:

29.06 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve du paragraphe 29.02, l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer.

29.07 Sous réserve du paragraphe 29.06, l'employé-e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer,

a) durant un jour de travail à l'horaire ou un premier (1^{er}) jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulière au groupe visé;

et

b) durant son deuxième (2^e) jour de repos ou un jour de repos ultérieur **après avoir été tenu de travailler au moins deux jours de repos consécutifs et accolés** à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, sauf s'ils sont séparés par un jour férié payé;

et

c) lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) ou b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'appendice particulière au groupe visé, l'employé-e continue d'être rémunéré-e au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.

ARTICLE 30

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Modifier comme suite:

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

a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,

ou

b) un jour de repos,

ou

c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

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

(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e amorce le travail la première fois,

ou

(ii) une rémunération au tarif des heures supplémentaires pour les heures effectuées,

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

d) La rémunération minimum mentionnée au sous-alinéa 30.01c)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel touchent le minimum prévu au paragraphe 59.06.

NOUVEAU

30.03 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

Nonobstant le paragraphe 30.01,

- a) **L'employé-e appelé au travail qui travaille pour une période minimale de quinze (15) minutes à sa résidence ou à un autre endroit avec l'accord de l'Employeur :**
- (i) **un jour férié payé qui n'est pas un jour de travail prévu à l'horaire de l'employé-e,**

ou

 - (ii) **un jour de repos,**

ou

 - (iii) **après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :**
 - (A) **une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures travaillées;**

ou

 - (B) **une rémunération équivalant à une (1) heure de salaire au tarif normal, qui ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e amorce le travail la première fois,**
- à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.**

Renommer l'article

ARTICLE 31

DISPONIBILITÉ

Modifier comme suite:

Exclusions

Les groupes FR, LI ou SC sont exclus de l'application du présent article.

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

31.02

a) L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être **promptement** 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, **et dans un délai raisonnable établi par l'Employeur**, s'il ou elle est appelé.

b) Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes 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 au paragraphe 30.01 ou aux dispositions concernant l'indemnité de rappel au travail qui figurent à l'appendice particulière au groupe visé et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve de l'Article 67.

ARTICLE 32

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Modifier comme suit:

32.08 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail **selon son horaire** 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 cours d'une période de huit (8) heures **sauf que ceci ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures**; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'article 30;

ou

(ii) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 32.07.

b) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 59.08 de la présente convention.

Re numéroter cet article

ARTICLE 33

TEMPS DE DÉPLACEMENT

Nouvel article:

33.06

(d) Aux fins de l'application des paragraphes 33.06 (b) et (c), si une période de travail et de déplacement se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de déplacement de l'employé-e est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.

ARTICLE 34

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

34.06

Supprimer

34.10

Supprimer

ARTICLE 35

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Modifier comme suit:

Dispositions exclues

Le paragraphe 35.02 ne s'applique pas aux employé-e-s du groupe FR.

35.01 L'année de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

35.02

Pour les employées dont les heures du travail normales sont égales à quarante (40) heures par semaine :

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingts (80) heures :

a) dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

ou

b) treize virgule trente-six (13,36) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

ou

c) quatorze virgule soixante-douze (14,72) heures par mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

ou

d) quinze virgule trente-six (15,36) heures par mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

ou

e) seize virgule soixante-douze (16,72) heures par mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

ou

f) dix-huit (18) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

ou

g) vingt (20) heures à partir du mois où survient le vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

h) Supprimer

35.02.1

Pour les employées dont les heures du travail normales sont égales à trente-sept virgule cinq (37.5) heures par semaine :

L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

a) neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

b) douze decimal cinq (12.5) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois jusqu'au mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

d) quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois jusqu'au mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

e) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois jusqu'au mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

f) seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois jusqu'au mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois jusqu'au mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

h) Supprimer

35.02.2

(i) L'employé-e-s ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 35.03, aura droit une seule fois à un crédit de quarante (40) heures de congé annuel payé, ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures lorsque la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

(ii) **Supprimer**

(iii) **Supprimer**

35.03

a) Aux fins du paragraphe 35.02 et 35.02.1 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

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

Unités de négociation	Dates de signature
HP	Le 6 avril 1989
GL & T	Le 4 mai 1989
LI	Le 19 juin 1989
HS	Le 21 juin 1989
FR	Le 30 juin 1989
GS	Le 4 août 1989
SC	Le 31 décembre 1989
PR(S)	Le 7 juillet 2000

(i) le sous-alinéa b) s'applique aux employés des services d'imprimerie (surveillants), sauf que la date du 31 mai 1990 doit être remplacée par le premier (1^{er}) du mois suivant la date de signature de la présente convention.

35.04 L'employé-e -sa droit aux congés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e-s qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

Établissement du calendrier et attribution des congés annuels payés

35.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.
- b) L'Employeur se réserve le droit de déterminer les périodes de congés annuels de l'employé-e-s **acquis pendant l'année en cours ou l' (les) année(s) précédente(s)**. Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à l'employé-e-s, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour :
- (i) lui accorder un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e-s;
 - (ii) ne pas rappeler l'employé-e-s au travail après son départ en congé annuel;
 - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - (iv) s'assurer que les congés annuels pris en périodes de deux (2) semaines ou plus, demandés par l'employé-e-s, commencent après une période de jours de repos prévue à l'horaire.
- c) Les représentants de l'Alliance se verront accorder l'occasion d'avoir des consultations avec les représentants de l'Employeur concernant les calendriers de congé.

35.06 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.

35.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé-e obtient :

- a) un congé de deuil,
- ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,
- ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

35.08 Paiements anticipés

Supprimer

35.09 Rappel de congé annuel

a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ~~ou de congé d'ancienneté~~ payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :

(i) pour se rendre à son lieu de travail,

et

(ii) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

b) L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel ~~ou en congé d'ancienneté~~ au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

35.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie la période de congé annuel ~~ou de congé d'ancienneté~~ qu'il avait précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Employeur. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables pour atténuer les pertes subies.

35.11 Report et épuisement des congés annuels

a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e-s n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de **deux cent quarante (240)** heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de **deux cent quarante (240)** heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier

de l'employé-e-s calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

b) Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 2005 ou à la date où l'employé-e-s est assujéti à la présente convention après le 31 mars 2005, l'employé-e-s a à son crédit plus de **deux cent quarante (240)** heures de congé annuel non utilisées, un minimum de quatre-vingts (80) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2006 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent **deux cent quarante (240)** heures soient épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e-s selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

35.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent vingt (120) heures, ou cent douze virgule cinq (112,5) heures, lorsque la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5), peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en espèces au tarif de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

35.13 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même ou elle-même touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis, mais inutilisés, portés à son crédit par le taux de rémunération calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination.

35.14 Nonobstant le paragraphe 35.13, tout employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa **12(1) (e)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 35.13 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

35.15 Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

35.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 35.13, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'**annexe V** de la *Loi sur la Gestion des finances publique* peut

décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel ~~et de congé d'ancienneté~~ non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

35.17 Nomination d'un organisme distinct

Un employé-e-s qui a donné sa démission d'une organisation figurant à **l'annexe V** de la *Loi sur la Gestion des finances publique* peut, avec l'assentiment de l'Employeur, transférer jusqu'à concurrence de deux cents **quarante (240)** heures de congés annuels accumulés auprès de cette organisation.

ARTICLE 36

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Modifier comme suit:

36.01 (b)

Supprimer

Attribution des congés de maladie

36.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie 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 36.02a).

Pour plus de certitude, l'Employeur peut, en tout temps, demander un certificat médical, que l'employé-e obtiendra, ou solliciter un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé quant à la capacité de l'employé-e d'exercer tout ou partie de ses fonctions.

36.08 L'Employeur convient qu'un employé-e-s ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa **12(1)(e)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 37.

ARTICLE 38

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

L'Employeur souhaite intégrer à la convention collective le libellé du protocole d'entente signé le 24 décembre 2005.

Modifier comme suit :

38.01 Congé de maternité non payé

a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, **dix-huit (18)** semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b) Nonobstant l'alinéa a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 36 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 36 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

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

38.02 Indemnité de maternité

a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

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

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée

à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue)	X	(période non travaillée après son retour au travail)
-------------------	---	--

[période totale à travailler
précisée en (B)]

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental.

e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi d'assurance parentale au Québec*.

f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

(i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

(ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement **qui augmenterait son** indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a) L'employée qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée

(AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

38.04 Dispositions transitoires

Supprimer

ARTICLE 39

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

L'Employeur souhaite intégrer à la convention collective le libellé du protocole d'entente signé le 24 décembre 2005.

Modifier comme suit :

39.01 Congé parental non payé

a) L'employé-e-s qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

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

d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

(i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

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

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

f) L'Employeur peut :

- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

39.02 Indemnité parentale

a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il

ou elle est décédée, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé-e assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huits (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales

- du Régime québécois d'assurance parental et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir un indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 39.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur le Régime québécois d'assurance parental*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement **qui augmenterait son indemnité parentale**, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

k) La période de versement de l'indemnité de maternité et de l'indemnité parentale combinée et **partagée** payables aux termes de la présente convention collective ne peut dépasser cinquante-deux (52) semaines.

39.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

a) L'employé-e qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 39.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 39.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 39.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 39.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

39.04 Dispositions transitoires

Supprimer

ARTICLE 40

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

Modifier comme suit:

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, un congé non payé **peut être** accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

d) un congé dont la durée ne dépasse pas un (1) an est fixé **en tenant compte des nécessités du service.**

Disposition transitoire

40.06 Supprimer

ARTICLE 41

CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.

ARTICLE 42

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.

ARTICLE 44

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Modifier comme suit:

44.02 La demande dont il est question au paragraphe 44.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, **l'Employeur peut obtenir un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé.**

ARTICLE 46

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Modifier comme suite:

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

ARTICLE 47

CONGÉ POUR COMPARUTION

Modifier comme suit:

47.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - b) de faire partie d'un jury;
 - c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation,~~
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Modifier comme suit :

52.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

b) **dans des circonstances exceptionnelles**, un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

52.02 Congé personnel

À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.

ARTICLE 54

EXPOSÉ DES FONCTIONS

Modifier comme suit :

54.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit **une copie de l'exposé officiel** de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 59

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Modifier comme suit :

59.01 Définition

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail **dans le même poste** est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'appendice particulière au groupe visé, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

59.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal **dans le même poste** par rapport aux avantages précisés dans l'appendice particulière au groupe visé.

59.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que les semaines où l'employé-e à temps partiel travaille cinq (5) jours **au taux normal et dans le même poste** ou le nombre hebdomadaire d'heures prévues à l'horaire qui est indiqué à l'appendice particulière au groupe visé **au taux normale et dans le même poste**.

59.10 Congés annuels

Supprimer 59.10(h)

ARTICLE 60

INDEMNITÉ DE DÉPART

Modifier comme suit :

60.01

f) Renvoi pour incapacité ou incompétence

(i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa **12(1) (e)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa **12(1) (d)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

60.02

L'Employeur aimerait discuter de l'application de ce paragraphe.

60.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant l'alinéa 60.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'**annexe V** de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé **aux annexes I et IV** de ladite loi.

ARTICLE 62

CONGÉ COMPENSATOIRE

Modifier comme suit :

Exception : Le présent article ne s'applique pas au groupe SC.

62.01

a) Les heures supplémentaires, le temps de déplacement rémunéré en heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel au travail, l'indemnité de rentrée au travail, et du travail accompli un jour férié désigné, 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 **ou à la demande de l'Employeur et l'approbation de l'employé-e** ces heures supplémentaires doivent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

Nonobstant le paragraphe précédent, pour les employé-e-s du groupe FR, les jours fériés désignés payés seront rémunérés selon la clause 6.01 de l'Appendice A.

b) Le congé compensatoire peut être attribué sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant.

c) Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé compensatoire accumulé peut être payé en espèces, en tout ou en partie, une fois par exercice financier au taux de rémunération de l'employé-e a la date de la demande.

d) Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, est payé en argent au taux de rémunération de l'employé-e le 30 septembre.

62.02 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé-e se voit accorder :

a) un congé de deuil payé,

ou

b) un congé payé en raison de la maladie d'un membre de sa proche famille sur présentation d'un certificat médical,

ou

c) un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical,

la période de congé compensatoire ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'employé-e-s le demande et si l'Employeur y consent, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

ARTICLE 67

FRAIS DE TRANSPORT

Modifier comme suit :

67.01 Si l'employé-e est rappelé ou est tenu de rentrer au travail selon les articles 29, 30, 31, 32, ou les paragraphes d'indemnités de rappel au travail des appendices appropriés,

a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,

ou

b) un jour de repos,

ou

c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

ou

d) pour travailler des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées aux heures normales de travail de l'employé-e,
et rentre au travail, l'employé-e sera remboursé-e pour les frais raisonnables encourus comme suit :

(i) une indemnité à concurrence de 50 kilomètres par voyage (maximum de 100 kilomètres aller-retour) entre le lieu de travail et la résidence de l'employé-e au tarif normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile et l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,

ou

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

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

ARTICLE 69

DURÉE DE LA CONVENTION

L'Employeur se réserve le droit de faire des propositions quant à la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la nouvelle convention, à la durée de la convention et à la mise en œuvre de la période de rétroactivité de la convention, le cas échéant.

NOUVEAU

69.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours de la date de signature.

APPENDICE A

POMPIERS

1.01 Acquisition des congés annuels

a) Tout employé-e dont le calendrier de travail prévoit deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures par an et qui a perçu la rémunération d'au moins **quatre-vingt quatre (84)** heures par mois civil dans une année financière acquiert des congés annuels selon les modalités suivantes :

(i) onze (11) heures par mois, s'il ou elle justifie de moins de huit (8) années de service;

(ii) **Supprimer**

(iii) quatorze (14) heures par mois, s'il ou elle justifie d'un nombre d'années de service se situant entre huit (8) et seize (16) années de service et s'il ou elle n'a pas bénéficié, ou s'il ou elle est admissible mais n'a pas choisi de bénéficier ou s'il ou elle n'est pas admis à bénéficier d'un congé d'ancienneté;

(iv) quinze virgule six (15,6) heures par mois, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;

(v) seize virgule quatre (16,4) heures par mois, s'il ou elle justifie de dix-sept (17) années de service;

(vi) dix-huit (18) heures par mois, s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service;

(vii) dix-neuf (19) heures par mois, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;

(viii) vingt et une (21) heures par mois, s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;

b) Tout autre employé qui a touché la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chaque mois civil d'une année financière acquiert des congés annuels conformément à la disposition 35.02.1.

c) aux fins du paragraphe 1.01 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité

et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

1.02 En ce qui concerne l'application de la disposition 35.02.2, les pompiers lorsque la semaine de travail est quarante-deux (42) heures ont droit à quarante-deux (42) heures de congé annuel payé.

1.03 L'Employeur se réserve le droit d'établir le calendrier des congés annuels acquis au cours de l'année courante ou précédente.

3.01 Crédits

a) L'employé-e dont l'horaire de travail prévoit deux mille cent quatre-vingt-quatre (2 184) heures par an acquiert des crédits à raison de onze (11) heures par mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins **quatre-vingt quatre (84)** heures.

b) L'employé-e qui est assujetti au paragraphe 2.01 du présent appendice acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'une (1) heure pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins la période identifiée aux alinéas a) ~~ou b)~~ ci-dessus. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont disponibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé tous ses crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

c) Tout autre employé-e acquiert des crédits à raison de dix (10) heures par mois civil au cours duquel il ou elle touche au moins soixante-quinze (75) heures.

Prime d'ancienneté

5.01 Supprimer

Jours fériés payés

6.01 Rémunération des jours fériés payés

L'Employeur aimerait discuter de ce point.

APPENDICE B

MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIER

Taux de rémunération

L'Employeur aimerait discuter la possibilité de créer des taux de rémunération pour les apprentis.

Congés annuels

Supprimer paragraphe 1.01

Prime de surveillance

5.01 Une prime de surveillance, établie dans l'annexe **B**, est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

APPENDICE G

ÉQUIPAGES DE NAVIRES

1. L'Employeur aimerait discuter de la création d'un nouveau régime d'équipage.
2. L'Employeur aimerait discuter de l'élimination des facteurs des congés annuels indiqués aux annexes C, D et E.

Modifier de la façon suivante :

ÉQUIPAGES DE NAVIRES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

2.05 Indemnité de repas

- a)
 - (i) Dans le cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'employé-e qui effectue trois (3) heures consécutives ou plus de travail supplémentaire pendant un jour de travail normal touche une indemnité de repas de dix dollars (10 \$), sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.
 - (ii) Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.
- b)
 - (i) **Dans le cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, l'employé-e qui effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) reçoit un remboursement de dix dollars (10 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail qu'il ou elle effectue par la suite, sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.**
 - (ii) Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.
- c)
 - (i) Dans le cas des postes où les repas ne sont pas fournis par l'Employeur, à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employé-e qui effectue des heures supplémentaires un jour de repos en sus des heures supplémentaires d'abord prévues à l'horaire touche une

indemnité de repas de dix dollars (10 \$) après trois (3) heures de travail supplémentaire consécutives en sus des heures supplémentaires prévues, et dix dollars (10 \$) pour chaque tranche de quatre (4) heures supplémentaires qu'il ou elle effectue par la suite, sauf lorsqu'un repas est fourni gratuitement.

- (ii) Une période de temps raisonnable payée, fixée par la direction, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité.

3.04 Report et épuisement des congés annuels

b) (iv)

L'Employeur se réserve le droit d'établir le calendrier des congés annuels acquis au cours de l'année courante ou précédente.

ANNEXE C

Retirer les facteurs de calcul des congés annuels et congés de maladie et ajuster les retenues.

RÉGIME DE TRAVAIL BASÉ SUR UNE MOYENNE DE 42 HEURES

2.01 Congé annuel

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel au taux prévu pour ses années d'emploi continu conformément aux dispositions relatives au congé annuel payé, pour chaque mois civil où il ou elle touche au moins **quatre-vingt-quatre (84)** heures de rémunération.
- b) Les heures de congé annuel payé que l'employé-e a accumulées doivent être rajustées, en fonction d'un crédit horaire, en multipliant le nombre d'heures établies conformément aux dispositions relatives au congé annuel payé par le facteur un virgule quarante-sept (1,47).
- c) Si l'employé-e quitte le groupe Équipages de navires ou cesse d'être assujetti au régime de travail mentionné à l'annexe C, ses crédits sont convertis en heures en appliquant à l'inverse la formule précitée.

2.02 Congé annuel payé

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire assujettis à l'article 34.01c).

Congé de maladie payé

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congés de maladie au taux prescrit dans Généralités, Congé de maladie payé, pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche, au moins **quatre-vingt-quatre (84)** heures de rémunération.

Durée du travail et heures supplémentaires

6.02

En toutes circonstances, les employé-e-s doivent pouvoir revenir sur le navire dans un délai de trente (30) minutes.

ANNEXE D

Retirer les facteurs de calcul des congés annuels et congés de maladie et ajuster les retenues.

7.01

c)

Durant les heures en service d'attente commandé, le personnel du navire doit être en mesure de répondre à un appel de recherche et de sauvetage (RES) dans un délai maximal de trente (30) minutes.

ANNEXE E

RÉGIME D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE

Modifier de la façon suivante :

Le nombre de navires exploités selon le régime d'accumulation des jours de relâche peut être modifié, s'il y a lieu, après consultation entre les parties.

a) Supprimer

b) Supprimer

1. Généralités

d) L'employé-e est informé de l'horaire de travail prévu **d'un navire** pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu. **[Supprimer - le préavis minimal étant de quatorze (14) jours]**

e)

(i) **(À discuter)** La journée de travail comprend une période de travail de douze (12) heures. Pour chaque jour de travail, l'employé-e accumule un virgule dix-sept (1,17) jour de relâche en plus de sa rémunération pour ce jour.

(ii) **Supprimer**

(iii) Un jour de relâche acquis payé en espèces conformément à l'alinéa h)(i) sera rémunéré au taux de rémunération d'un jour de relâche multiplié par un virgule cinq (1,5).

3. Congé - Interprétation

a) Un congé de maladie payé ou un congé pour accident du travail ne peut être accordé que pendant les périodes de travail.

b) **Exception faite d'un congé annuel ou d'un congé compensatoire, aucun congé payé ne peut être accordé pendant la période hors service.**

c) **Un congé approuvé pendant une période hors service prévue ne peut être déplacé.**

3. Administration

c) Supprimer et remplacer par ce qui suit :

Lorsque l'employé-e assujéti à la présente annexe bénéficie d'un congé payé autre que ceux mentionnés dans la présente annexe;

(i.) Il ou elle n'acquiert pas de jour de relâche;

(ii.) **Lorsqu'un tel congé est accordé pendant la période hors service, un jour de relâche est déduit de ses crédits de jours de relâche;**

c) Supprimer (couverts par la disposition sur les jours fériés désignés)

5. Congé annuel payé

d) **Lorsqu'un congé annuel est accordé à l'employé-e, il ou elle n'acquiert pas de jour de relâche.**

e) **Lorsqu'un congé annuel est accordé à l'employé-e pendant sa période hors service, aucun jour de relâche n'est déduit de ses crédits de jours de relâche.**

10. Durée du travail et heures supplémentaires

10.03

En toutes circonstances, les employé-e-s doivent pouvoir revenir sur le navire dans un délai de trente (30) minutes.

10.05

a) **Lorsqu'un congé compensatoire est accordé à l'employé-e, il ou elle n'acquiert pas de jour de relâche.**

b) **Lorsqu'un congé compensatoire est accordé à l'employé-e pendant sa période hors service, un jour de relâche est déduit de ses crédits de jours de relâche.**

ANNEXE F

INDEMNITÉ DE TRAVAIL SALISSANT

Supprimer l'annexe et la remplacer par ce qui suit :

Tout employé-e tenu :

- a) **de travailler dans les fonds de cales et les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes,**

ou
- b) **de réparer ou d'entretenir les réservoirs du système de vidange du navire ainsi que les tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliées, y compris toute partie du système de vidange, qui obligent l'officier à être en contact avec des effluents, ou des éléments du système qui sont situés en aval du raccordement des installations et contiennent des effluents. Le système d'eaux usées n'est pas considéré comme faisant partie du système de vidange,**

ou
- c) **de travailler sur le dessus des chaudières à vapeur sous pression,**

ou
- d) **de travailler à l'intérieur de réservoirs d'eau ou de réservoirs ayant contenu du mazout, ou encore du côté du brasier du foyer des chaudières, dans les chambres de combustion ou dans les compartiments de chauffe-air. Le réservoir des eaux usées est considéré comme étant un réservoir d'eau aux fins de l'administration du paragraphe d). Le travail sur les collecteurs d'échappement des moteurs Fairbanks-Morse à cylindres opposés (décalaminage) est considéré être l'équivalent du travail exécuté du côté du brasier dans les chambres de combustion.**

ou
- e) **d'être en contact physique avec un polluant lorsqu'il participe au nettoyage des déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres, qui découlent d'un sinistre maritime, d'une panne mécanique, des opérations de mazoutage ou de transfert de carburant,**

ou
- f) **de réparer ou d'entretenir le système d'eaux usées du navire, y compris les réservoirs, tubulures, pompes et soupapes qui lui sont reliés, qui oblige**

l'employé-e à être en contact direct avec les eaux usées. Le nettoyage des tuyaux d'évacuation bouchés n'est pas considéré du travail salissant.

L'employé-e reçoit, en plus de la rémunération au taux approprié, une (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque heure de travail effectuée.

L'employé-e a droit à la rémunération susmentionnée, calculée au prorata, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.

La surveillance ou l'inspection des tâches précisées aux paragraphes a), b), c) ou d) ne donne pas droit à l'indemnité prévue à l'annexe F.

L'exécution de toutes les tâches susmentionnées doit être autorisée au préalable par le gestionnaire responsable.

ANNEXE J

FORMATION

L'Employeur aimerait discuter de la question de la formation, relativement au personnel des équipages de navires.

APPENDICE I

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Employeur réserve le droit de faire des propositions à l'égard de cet appendice.

APPENDICE J

PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

L'Employeur aimerait discuter de ce programme.

APPENDICE K

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT L' EXAMEN DE LA CLASSIFICATION

Supprimer

APPENDICE L

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT

LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Supprimer

APPENDICE M

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT

LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION

COLLECTIVE

Supprimer

APPENDICE N
LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION

Supprimer

APPENDICE O

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

CONCERNANT

LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE

Supprimer