

NÉGOCIATIONS 2007 – ARC

**Exécution des programmes et des services
administratifs**

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

JUILLET 2007

Ce document renferme les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le compte du groupe Exécution des programmes et des services administratifs, à l'Agence du revenu du Canada, pour la présente ronde de négociations. Ces revendications sont soumises sous réserve de modifications ou ajouts proposés ultérieurement et peuvent présenter des erreurs ou des omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter, modifier ou retirer ses revendications ou de présenter des contre-propositions aux propositions de l'employeur.

Si aucune des parties ne présente de proposition au sujet d'une disposition ou d'un article spécifique, cette disposition ou cet article est renouvelé tel quel.

ARTICLE 7

TRANSFERT DE NOUVEAUX MEMBRES AU SEIN DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 7.01** Lorsque l'Employeur prévoit que de nouvelles tâches devront être exécutées par des membres de l'unité de négociation et que cela exige que des travailleurs et travailleuses chez un autre employeur soient transférés au sein de l'unité de négociation, l'Employeur en informe le Syndicat sans délai.
- 7.02** Les conditions d'emploi des travailleuses et travailleurs transférés, y compris le transfert des crédits de congé existants, sont déterminées en consultation avec le Syndicat, et une représentante ou un représentant du syndicat assiste à toutes les réunions fixées pour discuter des conditions d'emploi ou les établir.
- 7.03** Toutes les conditions établies pour le transfert, ayant ou pouvant avoir des répercussions sur les membres actuels de l'unité de négociation, n'entrent en vigueur qu'après le consentement écrit du Syndicat.

ARTICLE 14
CONGE PAYE OU NON PAYE POUR AFFAIRES
SYNDICALES DE L'ALLIANCE

Remplacer l'actuel article 14 par le suivant :

- 14.01 (a)** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit comme partie, témoin ou représentant lors de toute procédure visée par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* – notamment une plainte, un arbitrage, une demande d'accréditation, une médiation, une commission de l'intérêt public ou un conseil d'arbitrage en vertu de la *Loi*.
- (b)** toute procédure où l'AFPC ou son Élément, le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, est nommé comme une partie.
- 14.02** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui agit comme conseiller auprès d'un représentant de l'AFPC lors de toute procédure prévue au paragraphe 14.01.
- 14.03** Au cours du processus de règlement des griefs, l'Employeur accorde un congé payé :
- (a)** pour permettre à l'employé-e et à son représentant de discuter d'un grief ou de se préparer à une audience de grief;
- (b)** pour permettre à l'employé-e d'assister à une réunion convoquée par l'Employeur;
- (c)** pour permettre à l'employé-e d'assister à une réunion qu'il a convoquée avec l'Employeur;
- (d)** pour permettre à l'employé-e de participer à un processus de gestion informelle des conflits ou à un processus de règlement extrajudiciaire des différends – qu'il y ait grief ou non;
- (e)** pour permettre au représentant de l'employé-e d'assister à une réunion prévue aux alinéas 14.03**b)**, **c)** ou **d)**;
- (f)** pour permettre à l'employé-e d'assister à toute autre réunion, qui n'est pas précisée dans le présent article, entre l'AFPC et l'Employeur.
- 14.04** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pour prendre part à un processus de consultation syndicale-patronale ou participer à un programme mixte d'apprentissage ou de formation.

- 14.05 (i) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e, ou à un nombre raisonnable d'employé-es d'employés, pour participer :**
- (a) à un programme de formation syndicale;**
 - (b) à des séances de négociations contractuelles au nom de l'AFPC;**
 - (c) à des réunions préparatoires aux négociations contractuelles;**
 - (d) à des réunions du Conseil national d'administration de l'AFPC, du bureau exécutif des Éléments, du Comité exécutif de l'AFPC et aux congrès de l'AFPC, des Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales ou territoriales du travail.**
- (ii) Une demande de congé ne peut être refusée sans motifs raisonnables.**
- 14.06 L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'AFPC dans un délai de un mois après ladite élection. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle la personne élue exerce ses fonctions.**
- 14.07 Lorsque le congé payé est accordé à l'employé-e en vertu du paragraphe 14.05, l'AFPC rembourse à l'Employeur les coûts rattachés au salaire de l'employé-e pour la période de congé approuvée.**

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

Généralités

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) la semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 00 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche;
- b) le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

25.02 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. Cela ne permet aucunement à l'Employeur de réduire en permanence les heures de travail d'un employé-e à temps plein.

25.03 Les employé-e-s peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur le ou les formulaire(s) prescrit(s) par l'Employeur.

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leurs pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

25.05 L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de ~~quinze (15)~~ **vingt (20)** minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 :

- a) la semaine normale de travail est de ~~trente-sept heures et demie (37 1/2)~~ **trente cinq (35)** et s'étend du lundi au vendredi inclusivement,
et
- b) la journée normale de travail est de sept heures ~~et demie (7 1/2)~~ **(7)** consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h, à l'exception des employé-e-s du groupe Services techniques dont les heures de travail se situent entre 6 h et 18 h.

25.07 (a) Les employé-e-s sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés. L'Employeur s'efforcera de donner un préavis de 7 jours lors d'un changement à l'horaire de l'employé-e.

- (b) **lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et, qu'une fois sur les lieux, l'Employeur l'informe qu'il n'a plus besoin d'effectuer les heures de travail normalement prévues pour cette journée, l'employé-e touche un minimum de trois heures de travail à son taux normal.**

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, (6 h à 18 h pour les employé-e-s du groupe Services techniques) aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21), ~~ou~~ vingt-huit (28), **quarante-deux (42), cinquante-six (56) ou quatre-vingt-quatre (84)** jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.
- b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21), ~~ou~~ vingt-huit (28), **quarante-deux (42), cinquante-six (56) ou quatre-vingt-quatre (84)** jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

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

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **trois dollars (3.00\$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **trois dollars (3.00\$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 28

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve du paragraphe 28.04a) :

- a) l'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) **double (2X)** pour les sept premières heures et demie (7 1/2) consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept heures et demie (7 1/2) supplémentaires consécutives dans toute période accolée;

Dispositions de dérogation

~~Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s classifiées PG.~~

~~Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept heures et demie (7 1/2) par jour.~~

~~Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s classifiées PR~~

~~Les heures effectuées chaque jour avant ou après les heures normales, de début et de fin de postes, sont considérées comme des heures supplémentaires, et sont rémunérées à tarif et demi (1 1/2) durant les trois (3) premières heures supplémentaires, effectuées chaque jour et au tarif double (2) pour les heures subséquentes.~~

(...)

~~28.07 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos~~

~~Les sous-paragraphes a) et b) suivants ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe Services des programmes et de l'administration et du groupe Services techniques. Voir les dispositions de dérogation pour les autres employé-e-s.~~

~~Sous réserve du paragraphe 28.04a) :~~

- a) ~~l'employé-e tenu de travailler un premier jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) et au tarif double (2) par la suite;~~
- b) ~~l'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est rémunéré au tarif double (2) (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés);~~

Dispositions de dérogation

~~Les sous-paragraphes a), b) et c) suivants ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe Services de l'exploitation.~~

~~Sous réserve du paragraphe 28.04, un employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée.~~

~~Nonobstant ce qui précède, l'employé-e est rémunéré au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer :~~

~~a) — durant un premier jour de repos, après une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé à l'article 25,~~

~~— et~~

~~b) — durant son deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, à condition que les jours de repos en question soient consécutifs, même s'ils sont séparés par un jour férié payé (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés),~~

~~— et~~

~~c) — lorsqu'un employé-e a droit au tarif double (2) mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal, l'employé-e continue d'être rémunéré 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.~~

~~Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s classifiées PR~~

~~Tout travail effectué pendant la fin de semaine est rémunéré au tarif double (2). Pour les besoins de cette clause, la fin de semaine débute à 00:00h le samedi matin et se termine à 24:00h le dimanche.~~

~~Les sous-paragraphes c) et d) suivants s'appliquent à tous les groupes.~~

~~c) — l'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :~~

~~(i) — une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,~~

~~— ou~~

~~(ii) — la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires;~~

- d) ~~les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.05.~~

28.08 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Employeur~~, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé.
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) Le congé compensateur **en sus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures** qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.
- e) **En plus des modalités de paiement prévues à l'alinéa 28.08 d), l'employé-e peut demander le paiement de tout congé compensateur accumulé, en tout ou en partie, au taux de rémunération en vigueur au moment de la demande. Une telle demande ne peut être refusée sans motifs raisonnables.**

Disposition de dérogation

Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s classifiées PG.

Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.

28.09 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement **conformément à la Directive sur les voyages de l'ARC** ~~de neuf dollars (9 \$)~~ pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement **conformément à la Directive sur les voyages de l'ARC** de ~~neuf dollars (9 \$)~~ pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) ~~Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur,~~ **Trente minutes sont accordées** à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

ARTICLE 30

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.01 (RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le jour de l'An,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, le premier lundi d'août,
- l) un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.
- (m) le 24 décembre**
- (n) le 31 décembre**
- (o) le 2 janvier**
- (p) un jour en février désigné « Jour de la famille »**

ARTICLE 33

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois sauf en raison de maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels; **lorsque l'employé-e prend plus d'un type de congé non payé au cours d'une seule période consécutive, la période se rapportant à chaque type de congé est calculée séparément aux fins de l'application de la présente clause.**
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 34

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

(...)

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 ~~Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins dix (10) jours de~~
~~_____rémunération,~~ tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5e)** anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5e)** anniversaire de service;
- c) ~~treize virgule sept cinq (13,75)~~ **quinze virgule six deux cinq (15,625)** heures à partir du mois où survient son ~~seizième (16^e)~~ **dixième (10e)** anniversaire de service;
- d) ~~quatorze virgule quatre (14,4)~~ **dix-huit virgule sept cinq (18,75)** heures à partir du mois où survient son ~~dix-septième (17^e)~~ **quinzième (15e)** anniversaire de service;
- e) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625)~~ **vingt et un virgule quatre-vingt-sept cinq (21.875)** heures à partir du mois où survient son ~~ix-huitième (18^e)~~ **vingtième (20e)** anniversaire de service;
- f) ~~seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son~~
~~_____vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~ **sept virgule cinq (7,5) heures additionnelles par année pour chaque année excédant vingt ans de service.**
- g) ~~dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son~~
~~_____vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;~~

(...)

34.11 Report et épuisement des congés annuels

~~Les sous-paragraphes a) et b) ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe Services des programmes et de l'administration. Voir les dispositions de dérogation pour les autres employé-e-s.~~

- a) ~~Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé-e 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 soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.~~
- b) ~~Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujéti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e 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.~~

~~Disposition de dérogation~~

~~**Ce paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s des groupes Services de l'exploitation et Services techniques.**~~

~~*Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de congé annuel portés à son crédit, la partie non utilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé annuel suivante. Le report de plus d'une année s'effectue par consentement mutuel.*~~

34.12 Epuisement des congés annuels

Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux 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.

NOUVEAU

Transfert de crédits de congé annuel pour des raisons humanitaires

- 34.18** À la demande de l'employé-e, ses crédits de congé annuels acquis mais non utilisés peuvent être transférés dans une banque commune en vue d'une utilisation ultérieure par des employé-e-s qui ont épuisé leurs propres crédits de congé et qui ont besoin de crédits additionnels pour des raisons humanitaires.
- 34.19** Les crédits de congé annuel donnés sont attribués, à la discrétion de l'Employeur, aux employé-e-s qui en font la demande et dont la situation particulière s'améliorerait grâce à l'obtention d'un tel congé pour des raisons humanitaires.

ARTICLE 35

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

35.01

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375)~~ **onze (11)** heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins ~~dix (10)~~ **huit (8)** jours.
- b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

35.02 ~~(RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)~~

L'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de crédits de congé annuel anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année courante.

Attribution des congés de maladie

35.03 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

et

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

35.04 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.03a).

35.05

- a) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- b) L'Employeur peut, pour une raison valable et suffisante, accorder un congé de maladie anticipé à un employé-e même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.

35.06 Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

35.07 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

35.08

- a) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e dont la période d'emploi déterminée expire lui seront rendus s'il ou elle est réengagé par l'Agence au cours de l'année (1) suivant la date à laquelle la période d'emploi déterminée expire.

35.09 L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada* 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.

35.10 Si un certificat médical est demandé par l'Employeur en vertu de toute disposition du présent article, l'employeur rembourse les frais exigés pour le certificat.

35.11 Lorsque l'employé-e demande des prestations d'invalidité de longue durée et en reçoit subséquemment, mais qu'elle ou il n'a pas suffisamment de crédits de congé de maladie pour couvrir la période d'attente avant de toucher de telles prestations, l'Employeur avance les crédits de congé de maladie additionnels nécessaires pour couvrir la période d'attente, à concurrence de quatre-vingt (80) heures.

ARTICLE 36

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

- 36.01** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
- ~~**36.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congé de maladie.~~
- 36.02** L'employé-e dont l'état de santé requiert des rendez-vous fréquents avec des professionnels de la santé auront droit à un congé payé pour se rendre à des rendez-vous médicaux durant les heures de travail.

ARTICLE 51

CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

- 51.01** La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
- a) un cours offert par l'Employeur;
 - b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.
- (d) élaboration du dossier de compétences de l'employé-e.**
- 51.02** Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 51.01. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, et de l'article 32, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article. **Un minimum de trente-sept heures et demi (37.5) de congé payé par année financière est accordé à l'employé-e pour l'élaboration de son dossier de compétences.**
- 51.03** Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

ARTICLE 53

CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

- 53.01** À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur accordera un congé payé de cinq (5) jours par année, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours, à l'employé-e ~~âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus~~ qui compte un minimum de trente (30) ans de service.

NOUVELLE REVENDICATION POUR AUTRES TYPES DE CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ

Le Syndicat propose de supprimer les articles suivants :

Article 43 Congé payé pour obligations familiales

Article 45 Congé de mariage payé

Article 47 Congé de deuil payé

Article 52 Congé d'examen payé

Article 54 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

Il est proposé de remplacer ces articles par les trois articles suivants :

ARTICLE XX

AUTRES CONGÉS PAYÉS

XX.01 Aux fins du présent article, la famille se définit comme :

le père, la mère (ou encore, le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui vit avec l'employé ou l'employée), l'enfant propre de l'employé ou de l'employée (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle, le petit-fils, la petite-fille, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu, le cousin, la cousine, le gendre, la bru, le beau-fils, la belle-fille, ou tout parent vivant en permanence avec l'employé ou l'employée ou avec qui ce dernier ou cette dernière vit en permanence

XX. 02 Au début de chaque année financière, l'employé-e a droit à cent cinquante (150) heures de crédits de congé spécial payé, ces crédits pouvant être utilisés pour l'un des motifs suivants :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé;
- d) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- e) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- f) de fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence.
- g) pour permettre à l'employé-e de prendre des mesures de rechange en cas de fermeture subite de la garderie.
- h) pour se marier;
- i) pour fournir à l'employé-e une période de deuil suite au décès d'un membre de sa famille, y compris une période de temps pour le déplacement qu'occasionne le décès;
- j) pour assister aux funérailles d'un membre de sa famille, d'un collègue de travail ou d'un ami proche;
- k) pour se présenter à un examen;
- l) pour des raisons personnelles, à condition que l'employé-e avise son superviseur au moins cinq (5) jours à l'avance (jusqu'à un maximum de 15 heures).
- m) pour accompagner son enfant à un tribunal;
- n) pour faire un don d'organe ou de sang;
- o) lorsque des raisons, non attribuables à l'employé-e ou indépendantes de sa volonté, l'empêchent de se rendre au travail.
- p) amener un animal d'assistance, un chien guide par exemple, pour subir des soins vétérinaires

XX.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé spécial payé en vertu des alinéas XX.02 i) et j), elle ou il bénéficie d'un congé spécial payé conformément aux dispositions de l'article XX et ses crédits de congé payé sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé spécial payé qui lui ont été accordés.

ARTICLE XX

AUTRE CONGÉ NON PAYÉ

xx.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- (a) un congé non payé pour une période d'au plus trois (3) semaines pour des raisons autres que celles spécifiées dans la présente convention. Une telle demande de congé n'est pas refusée sans motif raisonnable.**
- (b) tout autre congé payé ou non payé pour des raisons autres que celles spécifiées dans la présente convention.**

ARTICLE XX

Congé de rendement de gestion

- a) Sous réserve des critères établis dans les Lignes directrices de l'ADRC sur la gestion du rendement pour les membres du groupe Management/Gestion (MG) de l'Employeur, les employé-e-s qui effectuent les tâches MG au cours de la période annuelle d'évaluation, seront éligibles à recevoir jusqu'à soixante-quinze (75) heures de congé de rendement de gestion pour leur gestion des personnes selon leur évaluation de rendement annuelle.**
- b) Les congés prévus au présent article seront approuvés sous réserve des nécessités de service.**
- c) À la fin d'une année financière donnée, la partie des crédits accumulés et inutilisés de congé de rendement de gestion sera automatiquement convertie en congés annuels, sous réserve des dispositions de l'article 34, Congé annuel payé.**

ARTICLE 62

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Généralités-

- 62.02** 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~~ **nombre d'heures effectuées dans une semaine** par rapport à trente-sept heures et demie (37 1/2).
- 62.03** Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sous-alinéas (ii) et (iii) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.
- 62.04** Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou trente-sept heures et demie (37 1/2) pendant la semaine.

Jour fériés désignés

- 62.07** L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 1/4 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.
- 62.08** Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02, il ou elle est rémunéré au tarif ~~et demi (1 1/2)~~ **double (2X)** pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) et au tarif double (2) par la suite.~~
- 62.09** L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 62.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

62.10 Congés annuels

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

- ~~a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- ~~b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- ~~c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- ~~d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- ~~e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- ~~f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~
- ~~g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;~~

Amendements consécutifs à la revendication concernant les modifications du droit à congé annuel des travailleuses et travailleurs à plein temps.

(...)

62.15 Pauses

L'Employeur accordera une (1) période de repos de vingt minutes pour chaque période de travail de quatre heures (4), sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

ARTICLE 63

INDEMNITÉ DE DÉPART

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365.
- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

(b) Autres mises en disponibilité

Lorsque l'employé-e compte plus d'une (1) année de service continu et cesse d'être employé, pour une raison donnée, l'employé-e touche une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365.

~~b) — **Démission**~~

~~En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 63.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.~~

c) ~~Renvoi en cours de stage~~

~~Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.~~

d) ~~Retraite~~

(i) ~~Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,~~

~~ou~~

(ii) ~~dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,~~

~~une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.~~

e) ~~Décès~~

~~En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.~~

f) ~~Licenciement motivé 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 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, 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 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.~~

63.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 63.01.

63.03 Nomination à un poste chez un employeur de l'annexe I

Nonobstant l'alinéa 63.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 à l'annexe I de ladite loi.

ARTICLE 64

ADMINISTRATION DE LA PAYE

Le Syndicat se réserve le droit de présenter une revendication spécifique liée à l'administration de la paye durant les négociations, dans le cadre de sa revendication salariale globale.

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ DE SOIGNANT

XX.01 Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir droit à un congé pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade et qui risque fort de mourir.

XX.02 Aux fins du présent article, la famille se définit comme le père, la mère (ou, subsidiairement le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui vit avec l'employée ou l'employé), les parents du conjoint ou de la conjointe, l'enfant propre de l'employée ou de l'employé (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle, le petit-fils, la petite-fille, les grand-parents, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille, la belle-sœur, le beau-frère, ou encore, tout membre de la famille avec lequel vit l'employée ou l'employé ou qui demeure en permanence avec elle ou lui, et toute autre personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

XX.03 Sous réserve du paragraphe XX.02, une personne se voit accorder un congé de soignant non payé, selon les conditions suivantes :

- a) elle informe l'Employeur par écrit de la date du début du congé, sauf s'il est impossible de le faire en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) elle fournit un certificat médical comme preuve de quoi le membre de la famille gravement malade a besoin de soins ou de soutien et risque de mourir dans les vingt-six (26) semaines. Un certificat d'un professionnel de la santé autre qu'un médecin, tel qu'une infirmière praticienne, est accepté quand le membre de la famille gravement malade habite une région où les soins d'un médecin sont limités ou inaccessibles, et qu'un médecin a autorisé un autre professionnel de la santé à traiter le membre de la famille gravement malade.

XX.04 Le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de une (1) semaine.

XX.05 Si, pendant un congé de maladie, un congé annuel ou un congé compensateur, la personne est informée de circonstances la rendant admissible à un congé de soignant non payé conformément aux paragraphes XX.02 et XX.03, elle se voit accorder un congé de soignant non payé. Le cas échéant, on lui restituera les crédits de congé payé pris parallèlement au congé de soignant non payé qui lui aura été accordé.

NOUVEL ARTICLE

PRIME DE LANGUE

Les employé-e-s qui sont tenus par l'Employeur d'utiliser une langue seconde dans l'exercice de leurs fonctions reçoivent une prime de langue de mille six cents dollars (1 600 \$ par année, devant être versée la première période de paye de chaque année financière.

NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE

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

NOUVEL ARTICLE

EMPLOYÉ-E-S NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

Le Syndicat se réserve le droit de présenter une revendication spécifique liée aux employé-e-s nommés pour une période déterminées durant les négociations, après discussions avec l'Employeur. Cette revendication inclura, mais sans s'y limiter, des dispositions sur la durée du travail et la progression de ces employé-e-s au statut d'employé-e-s nommés pour une période indéterminée après une période d'emploi définie.

APPENDICE "A "
TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le Syndicat présentera une revendication globale sur les taux et les notes sur la rémunération durant les négociations.

APPENDICE "C"

APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'AFPC

Le Syndicat se réserve le droit de présenter une revendication spécifique liée à l'Appendice sur le réaménagement des effectifs durant les négociations, après discussions avec l'Employeur.