



**NÉGOCIATIONS 2012**

**À L'AGENCE DU REVENU DU CANADA**

---

**Pour le groupe Exécution des programmes et  
des services administratifs**

**REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES**

**Septembre 2012**

Le présent document présente les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la ronde de négociations pour le groupe Exécution des programmes et des services administratifs de l'Agence du revenu du Canada. Ces revendications sont présentées indépendamment des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'AFPC se réserve le droit de présenter de nouvelles revendications contractuelles, de modifier ou de retirer celles soumises ou de présenter des contrepropositions à l'Employeur.

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

Les nouvelles modifications proposées sont présentées en caractère gras. Les portions de texte à éliminer sont biffées.

## ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

---

**Modifier comme suit :**

« **Famille** » (*family*) à moins d'indications contraires dans la présente convention collective, désigne le père, la mère (ou encore, 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'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait ou l'enfant en famille d'accueil), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle à la charge de l'employé-e, ~~le petit-fils, la petite-fille,~~ le beau-père, la belle-mère, **le beau-fils, la belle-fille,** le beau-frère, la belle-sœur, le grand-parent ou **le petit-fils ou la petite-fille de l'employé-e ou du conjoint ou de la conjointe de l'employé-e,** et tout parent vivant en permanence avec l'employé-e ou avec qui cette dernière ou ce dernier vit en permanence.

« **Service** » (*service*) désigne :

- a) **toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, 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 à pied.**
  
- 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 », 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 et dates de signature**

**AS, IS, OM, PG et PM, le 17 mai 1989**

**CR, DA, OE et ST, le 19 mai 1989**

**GL&T, le 4 mai 1989**

**GS, le 4 août 1989**

**EG, le 17 mai 1989**

**DD et GT, le 19 mai 1989**

## **ARTICLE 9 RECONNAISSANCE SYNDICALE**

---

### **Modifier comme suit :**

- 9.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme l'agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans les certificats délivrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique tel que stipulé à l'article 1.01.
  
- 9.02 Nul ne peut accomplir les tâches normalement exécutées par les employé-e-s de l'unité de négociation sauf dans les limites convenues par les parties.**
  
- 9.03 Le travail de l'unité de négociation ne peut être confié à la sous-traitance.**

**ARTICLE 12**  
**UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

---

**Modifier comme suit :**

**12.05 Le syndicat peut communiquer avec ses membres par le service postal et le système de courrier électronique internes de l'Employeur.**

**ARTICLE 14  
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ  
POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

---

**Modifier comme suit :**

**Cours de formation des représentant-e-s**

**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 **de l'Alliance ou d'un organisme affilié du syndicat.** ~~lié aux fonctions d'un représentant.~~

## ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

---

### Modifier comme suit :

- 17.01** Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes des ~~l'~~alinéas 51(1) *f) ou g)* de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, 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.
- 17.02** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une journée de préavis de cette réunion.
- 17.03** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé. **Cet avis doit inclure le nom des employé-e-s touchés.**
- 17.04** L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 17.05** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire, qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e, doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pour qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

## ARTICLE 22 SANTÉ ET SÉCURITÉ

---

### **Modifier comme suit :**

- 22.01 Les parties reconnaissent le *Code canadien du travail* (CCT), Partie II, ainsi que toutes les dispositions et règlements qui en découlent, comme l'autorité gouvernant la santé et la sécurité au travail à l'Agence du revenu du Canada.
- 22.02 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accident de travail.
- 22.03 L'Employeur accorde un congé payé aux employé-e-s représentant l'Alliance aux comités de santé et sécurité au travail pour assister à des conférences ou à des cours de formation portant sur la santé et la sécurité.**

## **ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL**

---

**Nota :** Le syndicat propose de réduire la durée de la présente semaine de travail de trente-sept heures et demie (37 ½) à trente-cinq (35) heures et la journée actuelle de sept heures et demie (7 1/2) à sept (7) heures. Le syndicat propose de plus que les parties modifient en conséquence tous les articles de la convention collective visés par cette modification. La réduction de la semaine de travail doit s'appliquer à tous les membres de l'unité de négociation sans aucune diminution du taux annuel de rémunération.

**Modifier comme suit :**

### **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 0 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 0 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 formulaires prescrits 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 **d'une demi-heure (1/2)** conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

**25.05** L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) 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-cinq (35) heures** ~~trente-sept heures et demie (37 ½)~~ et s'étend du lundi au vendredi inclusivement, et
- b) la journée normale de travail est de **sept (7) heures** ~~sept heures et demie (7 ½)~~ consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.
- c) **nonobstant le paragraphe b) ci-dessus, sous réserve des nécessités de service, les employé-e-s peuvent choisir de commencer leur journée de travail à 6 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~~ **quinze (15) jours** lors d'un changement à l'horaire de l'employé-e.
- b) Lorsque l'employé-e- nommé pour une période déterminée est tenu de se présenter au travail un jour normal de travail et qu'une fois sur les lieux, l'employeur l'informe que ses services ne sont plus requis pour les heures ~~éduées~~ **prévues**, l'employé-e touche une rémunération ~~minimum~~ **minimale** de trois heures au tarif des heures normales, ou pour les heures accomplies, la plus élevée des deux.

Cette ~~provision~~ **disposition** ne s'applique pas si l'employé-e nommé pour une période déterminée a été informé à l'avance de ne pas se présenter au travail.

## 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, 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), vingt-huit (28), **quarante-deux (42), cinquante-six**

**(56) ou quatre-vingt-quatre (84)** jours civils, l'employé-e travaille en moyenne **trente-cinq (35) heures** ~~trente-sept heures et demie (37 1/2)~~ par semaine.

- b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21), 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.

### **25.10 Horaires d'été et d'hiver**

L'Employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

### **25.11 Consultation**

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, ou modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de ~~sept heures et demie (7 1/2)~~ **sept (7) heures** consécutives.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

~~d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept heures et demie (37 1/2).~~

**d) Lorsque les heures sont établies conformément au paragraphe b) ci-dessus, l'Employeur offre les heures en fonction du nombre d'années de service aux employé-e-s qui exécutent habituellement les tâches requises. S'il n'y a pas suffisamment d'employé-e-s qui se portent volontaires, l'Employeur attribue les heures de travail dans l'ordre inverse du nombre d'année de service.**

## **25.12**

a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 ½ ) pour les sept **(7)** premières heures et demie ~~(7 1/2)~~ et au tarif double par la suite pour le premier jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.

**b) Prime d'heures tardives**

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

**c) Horaire de travail irrégulier**

i) **Lorsque l'horaire de travail est irrégulier, l'Employeur établit un horaire général pour une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.**

ii) **L'horaire de travail n'est pas réparti par roulement et les employé-e-s choisissent leur horaire par ordre du nombre d'année de service.**

## Travail par poste

Remplacer le libellé actuel avec ce qui suit :

- 25.13 a) « Travail par poste » signifie que l'horaire de travail des employé-e-s:
- i) est réparti de façon irrégulière;
- ou
- ii) est réparti sans roulement lorsque l'Employeur exige que les employé-e-s travaillent après 18 h ou avant 7 h.
- b) Lorsque l'Employeur établit un horaire de postes pour une période maximale de cinquante-six (56) jours civils, les employé-e-s :
- i) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne **trente-cinq (35) heures** ~~trente-sept heures et demie (37 1/2)~~ et ~~en moyenne~~ sur cinq (5) jours **consécutifs**,
  - ii) travaillent **sept (7) heures et demie (7 1/2)** consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2) ;
  - iii) bénéficient ~~en moyenne~~ de deux (2) jours **consécutifs** de repos par semaine, **sauf quand un jour férié désigné payé, qui est un jour chômé, sépare les jours de repos;**
  - iv) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.
- c) **L'horaire de travail n'est pas réparti par roulement et les employé-e-s choisissent leur horaire par ordre du nombre d'année de service.**

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

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

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

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

25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant :

a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit; ou

b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

25.18 La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.

25.19

a) Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

(i) le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

(ii) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième jour de repos commence juste après minuit le premier jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.20

a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 ½) pour les **sept (7) premières heures** ~~et demi (7 1/2)~~ et à tarif double par la suite pour le travail exécuté au cours du premier poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.

- b) Tout effort raisonnable sera fait par l'employeur pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'employeur.

25.21 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'employeur peut :

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

25.22

- a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

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

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, **25.12 c)** et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes **25.12 c)**, 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications sur les articles 25.23 à 25.27 après discussions sur le sujet avec l'Employeur.

## **Aménagement d'horaires visant les employé-e-s à temps partiel**

**25.28 Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à temps partiel :**

- a) Les heures normales de travail excédant celles attribuées aux employé-e-s à plein temps sont offertes par ordre du nombre d'année de service aux employé-e-s qualifiés à temps partiel.**
- b) Le nombre d'heures de travail de toutes les employé-e-s en poste au \_\_\_\_ (date de signature de la convention collective) n'est pas inférieur au nombre d'heures prévu dans leur lettre d'embauche et n'est pas réduit en raison du paragraphe a) ci-dessus.**

## **ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE**

---

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des propositions sur les primes de poste dès qu'il aura obtenu l'information à ce sujet de la part de l'Employeur.

## ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

**Modifier comme suit :**

### **28.07 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos**

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 ½) pour les sept premières heures et demie (7 ½)~~ 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;
- c) l'employé-e qui ~~est tenu de se présenter~~ se présente au travail un jour de repos ~~et qui s'y présente~~, il 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.
- e) **L'Employeur accorde une (1) période de repos payée de quinze (15) minutes pour les trois (3) premières heures travaillées.**
- f) **L'employeur accorde une (1) pause-repas non payée d'au moins une demi-heure pour les six (6) premières heures travaillées.**
- g) **Les périodes de repos et les pauses-repas au cours des heures supplémentaires travaillées dépassant six (6) heures sont accordées conformément à l'article 25, Durée du travail.**

## 28.09 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a) Les heures supplémentaires **sont rémunérées selon le niveau de classification du poste occupé au moment d'accomplir ces heures, soit en argent ou** ~~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, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de,~~ **en congé compensatoire 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 gagné durant une année financière qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'année ~~fiscale~~ **financière** suivante est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après ~~la~~ **le niveau de** classification du **poste qu'occupait alors l'employé-e au moment d'accomplir ces heures.** ~~indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre.~~
- e) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être monnayés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

## 28.10 Repas

**Le Syndicat se réserve le droit de présenter des propositions sur ce paragraphe dès qu'il aura obtenu l'information à ce sujet de la part de l'Employeur.**

## 28.11 Frais de transport

- a) L'employé-e qui ~~est tenu de se présenter~~ **se présente** au travail ~~et qui s'y présente~~ dans les conditions énoncées aux alinéas 28.07 c) et 28.08 a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres

que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

- (iii) une indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e ~~qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile~~, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture, ou
  - (iv) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) 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 elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

## ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

---

### Modifier comme suit :

**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~~ **deux autres jours** dans l'année qui, ~~de l'avis de l'Employeur, est~~ **sont reconnus** 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.

### Travail durant un jour férié

#### **30.08**

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré ~~au tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½) et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la

rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là, ou

- b) sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier :
  - (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié, et
  - ~~(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 ½) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½), et~~
  - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept heures et demie (7 ½).
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.07b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- d) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
  - (i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un an.
  - (ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

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

#### **30.09**

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux 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; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.08 a); ou
  - (ii) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.08.
- 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 62.09 de la présente convention.
- c) L'employé-e qui ~~est tenu de se présenter~~ **se présente** au travail et qui ~~s'y présente~~ dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
  - (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e ~~qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile~~, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture, ou
  - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- d) 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 elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

## ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

---

### Modifier comme suit :

34.01 L'année de congé s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

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 ~~septième (7<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- b) ~~dix virgule six deux cinq (10,625)~~ **douze virgule cinq (12,5)** heures à partir du mois où survient son ~~septième (7<sup>e</sup>)~~ **cinquième (5<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- c) ~~douze virgule cinq (12,5)~~ **quinze virgule six deux cinq (15,625)** heures à partir du mois où survient son ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ **dixième (10<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- d) ~~treize virgule sept cinq (13,75)~~ **dix-huit virgule sept cinq (18,75)** heures à partir du mois où survient son ~~seizième (16<sup>e</sup>)~~ **quinzième (15<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- e) ~~quatorze virgule quatre (14,4)~~ vingt et un **virgule huit sept cinq (21,875)** heures à partir du mois où survient son ~~dix-septième (17<sup>e</sup>)~~ **vingtième (20<sup>e</sup>)** anniversaire de service;
- f) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service~~ **sept virgule cinq (7,5) heures additionnelles par année pour chaque année après vingt ans de service.**

### Supprimer g) et h)

### 34.03

- a) ~~Aux fins du paragraphe 34.02 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 à pied.

- 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 et dates de signature :**

AS, is, OM, PG et PM, le 17 mai 1989

CR, DA, OE et ST, le 19 mai 1989

GL&T, le 4 mai 1989

GS, le 4 août 1989

EG, le 17 mai 1989

DD et GT, le 19 mai 1989

34.04 L'employé-e a droit aux congés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e 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 des congés annuels payés**

34.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour :
  - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
  - (ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
  - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

**(iv) si, durant une période donnée, la demande de congé annuels est trop élevée, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service. Au cours des mois de juin, juillet et août, les années de service sont le facteur déterminant pour l'attribution d'au plus deux semaines de congé par employé-e afin de permettre au plus grand nombre de profiter d'un congé annuel durant les mois d'été.**

34.06 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.

**Le Syndicat se réserve le droit de présenter d'autres propositions au sujet de l'accumulation et du report des congés annuels après en avoir discuté avec l'Employeur.**

## **Moyen de transport pour les personnes à mobilité réduite**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications sur le sujet après discussions avec l'Employeur.**

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

---

**Modifier comme suit :**

**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 **cumulatifs** ~~continus~~ 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 en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale 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) :  
  
indemnité  
reçue x période non travaillée après son retour au travail  
période totale à travailler précisée en (B)
    - (D) Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes :
      - (i) Le décès;
      - (ii) la mise en disponibilité;

- (iii) si la 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 la suite de la cessation d'une fonction;
  - (iv) la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est réengagé par l'Agence, un organisme visé par l'annexe I, II ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, à l'intérieur de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B),
  - (v) parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*; ou
  - (vi) l'employé-e est nommé-e à un poste au sein d'un organisme visé par l'annexe I, II ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, et qui satisfait 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 œuvre 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 conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ou au Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale 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 d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale 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 parentale.
- 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 au Régime québécois d'assurance parentale.
- 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) Nonobstat 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 pendant qu'elle reçoit une 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.

**38.04 Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée dont le contrat prend fin pendant leur congé prévu en vertu du présent article ont droit à une extension de leur contrat pour la durée de leur congé.**

## ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

---

**Modifier comme suit :**

### **40.01 Congé parental non payé**

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint ou de la conjointe 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 suivent 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.

## **ARTICLE 41**

### **CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

---

#### **Modifier comme suit :**

- 41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la famille.
- 41.02 Un congé non payé doit être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, ~~mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé~~, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible;
  - b) ~~tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;~~
  - c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
  - d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- 41.03 Selon les besoins opérationnels, un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.
- 41.04 Toutes les périodes de congé prises en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants selon les dispositions des conventions collectives précédentes de l'Exécution des programmes et des services administratifs ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

## ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

---

**Modifier comme suit :**

43.01 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas **soixante-trois (63) heures** ~~quarante-cinq (45) heures~~ au cours d'une année financière.

43.02 Sous réserve du paragraphe 43.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- 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 prodiguer des soins immédiats et temporaires à **une personne à charge** ~~un enfant~~ lorsque, en raison de circonstances **indépendantes de la volonté de l'employé-e** ~~imprévues~~, les services **dispositions** habituels de garde ne sont pas disponibles ou il y a une fermeture d'école ~~primaire~~;
- h) pour assister à des activités scolaires;**
- i) pour assister à un rendez-vous avec un représentant juridique ou parajuridique pour des raisons non reliées à**

**l'emploi ou avec un représentant financier ou autre professionnel.**

**43.03 Aux fins du présent article, le terme « famille » englobe toute personne pour laquelle l'employé-e agit comme tuteur légal.**

## ARTICLE 47 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

---

### Modifier comme suit :

- 47.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de **sept (7)**  ~~cinq (5) jours~~ civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou commence 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.
- 47.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès  ~~d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur~~ **d'un oncle ou d'une tante.**
- 47.03 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 de deuil en vertu des paragraphes 47.01 et 47.02, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- 47.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Commissaire ou le gestionnaire délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 47.01 et 47.02.
- 47.05 Aux fins du présent article, le terme « famille » englobe toute personne pour laquelle l'employé-e est le seul parent proche ou agit comme tuteur légal.**

## **ARTICLE 54**

### **CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

---

**Modifier comme suit :**

54.01 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) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

#### **54.02 Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière une période d'au plus **vingt et une (21) sept virgule cinq (7,5)** heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

#### **54.04 Congé de Soignant**

Le syndicat souhaite discuter l'introduction d'une indemnité complémentaire pour les employé-e-s bénéficiant d'un congé de soignant.

#### **54.XX Rendez-vous médicaux et dentaire**

**Les employé-e-s s'efforcent de prendre leurs rendez-vous médicaux et dentaires pendant leur temps libre. Toutefois, s'il n'est pas possible de prendre des rendez-vous médicaux ou dentaires en dehors des heures de travail, l'employé-e bénéficie d'un congé payé pour se rendre à ces rendez-vous.**

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet du congé avec étalement du revenu après en avoir discuté avec l'Employeur.**

## ARTICLE 62

### EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

---

**Modifier comme suit :**

#### **Jour fériés désignés**

**62.07** Au cours d'une année, l'employé-e à temps partiel peut choisir l'une des deux options suivantes relativement aux jours fériés désignés payés :

a) **toucher une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 ¼ %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal au lieu d'être rémunéré pour ces jours fériés payés;**

**ou**

b) **être rémunérée pour les jours fériés désignés.**

**À moins qu'elle préfère toucher une rémunération conformément au paragraphe b) ci-dessus et qu'elle en ait fait la demande par écrit à l'Employeur avant le 15 décembre de l'année civile précédente, l'employé-e à temps partiel reçoit une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 ¼ %) conformément au paragraphe a) ci-dessus.**

**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 ½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) et au tarif double (2) par la suite.~~

#### **62.10 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 :

**Rajuster conformément au paragraphe 34.02**

### 62.13 Calcul au prorata des congés

Nonobstant les dispositions du paragraphe 62.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 47 qui concerne le congé de deuil payé, **l'article 54 Congé pour raisons personnelles et l'article 43 Congé payé pour obligations familiales.**

### 62.15 Pauses

- (a) L'Employeur accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chaque jour de travail, comme établi à clause 25.06(b), sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.
- (b) Lorsque l'employé-e ne travaille pas une journée complète de travail, comme établi à clause 25.06(b), l'Employeur accordera une (1) période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de travail de ~~quatre~~ **trois** heures ~~(4)~~ **(3)**, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

### 62.16 Modification des heures attribuées

- a) **Lorsqu'un poste à temps plein devient disponible dans le lieu de travail et qu'il y a au moins un employé-e à temps partiel qui occupe un poste du même niveau, groupe et titre de l'emploi que le poste vacant, l'Employeur doit offrir le poste disponible à ces employé-e-s à temps partiel en fonction du nombre d'année de service.**

## **PARTIE VII – TAUX DE RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION**

---

**Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions liées à la Partie VII dès qu'il obtiendra l'information à ce sujet de la part de l'Employeur.**

**ANNEXE « A »**  
**TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

---

Le syndicat déposera une revendication détaillée sur les taux et notes de rémunération dès qu'il obtiendra l'information à ce sujet de la part de l'Employeur.

## **ANNEXE « C » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

---

Le syndicat se réserve le droit de déposer des revendications précises au sujet de l'Annexe « C » après en avoir discuté avec l'Employeur.

## **EMPLOYÉ-E-S NOMMÉES POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE**

---

Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions au sujet des employé-e-s nommées pour une période déterminée après en avoir discuté avec l'Employeur.

## **NOUVEAU FOND DE JUSTICE SOCIALE**

---

**L'Employeur s'engage à verser 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. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds servent exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.**