



NEGOTIATIONS AVEC L'ARC 2022

**Exécution des programmes et des services
administratifs**

REVENDEICATIONS

Janvier 2022

Ce document renferme les revendications de l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe d'exécution des programmes et des services administratifs à l'Agende du revenu du Canada. Nous les soumettons sans préjudice de toute modification ou ajout futur et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

L'AFPC se réserve le droit d'ajouter, de modifier ou de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions et de soumettre de nouvelles revendications.

Les dispositions ou articles de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant la négociation par l'une ou l'autre des deux parties sont automatiquement renouvelés.

Le texte en caractère gras représente les ajouts proposés, les passages barrés représentent les suppressions proposées.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

Modifier comme suit:

2.01

« **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 sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), **l'enfant mort-né ou spontanément avorté (y compris l'enfant mort-né ou spontanément avorté de la conjointe de fait)** l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **le beau-frère, la belle-sœur**, les grands-parents, **la nièce, le neveu, la tante, l'oncle** de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence (~~family~~).

ARTICLE 6 RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans le secteur fédéral.

6.02 Nonobstant le paragraphe 6.01 ci-dessus, la sous-traitance du travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation n'est aucunement permise.

ARTICLE 10 INFORMATION

10.01

a) L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, une liste de tous les employés de l'unité de négociation. La liste doit inclure le nom, le lieu de travail géographique, **l'adresse postale, le numéro de téléphone** et la classification **des employés ainsi que la date de nomination** de chaque **nouvel** employé. **Dans la mesure du possible, l'employeur fournira également les adresses électroniques personnelles des employés.**

b) L'Employeur fournit chaque mois à chaque section locale de l'Alliance une liste de tous les employés qui commencent à travailler dans un lieu de travail de l'ARC relevant de la compétence de cette section locale et une liste de tous les employés qui quittent définitivement un lieu de travail de l'ARC relevant de la compétence de cette section locale.

ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

NOUVEAU (renumérotation nécessaire)

11.04 Concernant le versement des cotisations, l'Employeur fournira chaque mois à l'AFPC les renseignements suivants (divisé en colonne pour chaque employé) :

- **Numéro individuel de l'employeur**
- **Nom de l'employé**
- **Prénom de l'employé**
- **Date d'entrée en vigueur des données extraites**
- **Code de l'employeur actuel**
- **Code du ministère actuel**
- **Lieu de travail actuel (adresse postale, nom du bâtiment, étage, ville, province/territoire et code postal)**
- **Code géographique**

ARTICLE 12 UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.03 Il ~~peut être~~ **est** permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur, pour aider à régler une plainte ou un grief, **pour rencontrer des membres** ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. ~~Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable.~~

12.XX Les représentants de l'Alliance sont autorisés à distribuer du matériel de l'Alliance aux employés dans les locaux de l'employeur.

12.XX Les représentants de l'Alliance sont autorisés à utiliser le système de courriel et le système intranet de l'employeur pour communiquer avec les employés au sujet des affaires de l'Alliance.

ARTICLE 13 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants **et d'être invitée à participer** dans le cadre des programmes d'orientation actuels. **Lorsqu'il n'y a pas de programme d'orientation, les représentants des employés ont une possibilité raisonnable, déterminée par les représentants des employés, de rencontrer les nouveaux membres, individuellement ou en groupe, selon la décision des représentants des employés.**

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

Cours de formation des représentants de l'Alliance

14.13 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accordera un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

L'employeur accordera également un congé non payé aux employés qui ne sont pas des représentants de l'Alliance pour suivre la formation offerte par l'Alliance.

14.XX L'employeur accordera un congé sans solde à un représentant de l'Alliance pour l'aider dans ses campagnes.

14.XX Sur demande écrite, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour accepter un emploi temporaire au sein de l'Alliance ou d'une autre organisation syndicale à laquelle l'Alliance est affiliée.

14.XX Comité de consultation patronale-syndicale (CCPS)

À la demande d'un représentant de l'Alliance, celui-ci bénéficie d'un congé raisonnable payé pour se préparer à chaque réunion du CCPS.

ARTICLE 17 DISCIPLINE

17.02 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. **L'employeur doit informer l'employé de ce droit par écrit avant la réunion.** Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

17.XX L'employé a le droit d'avoir, à sa demande, un représentant de l'Alliance qui assiste à toute réunion concernant son emploi et qui défend ses intérêts.

NEW 17.XX En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel et que l'employé ait été reconnu coupable de cet acte.

NEW 17.XX Aucun employé ne doit subir un arrêt de rémunération pendant une enquête, et ce, jusqu'à ce que l'enquête soit terminée et que des mesures disciplinaires soient prises.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, **ses caractéristiques génétiques**, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

À DÉTERMINER - Le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications sur le reste de l'article 19 à une date ultérieure.

ARTICLE 20
HARCÈLEMENT SEXUEL

À DÉTERMINER

ARTICLE 24 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUES

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

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

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

~~**24.03** Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.~~

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

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

- a. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c. le ou les lieux concernés;
- d. le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;

- e. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.
- f. **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité du changement technologique, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comporte ce changement pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et, enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation considérées.**

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

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

ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

Ajouter un préambule :

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

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)~~ **une période** de repos de quinze (15) minutes chacune par ~~journée de travail complète~~ **période de quatre (4) heures complétée ou entamée**, 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 virgule cinq (37,5)~~ **trente-cinq (35)** heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement; et
- b. la journée normale de travail est de ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **(7)** heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 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'efforce d'accorder ~~sept (7)~~ **quinze (15)** jours de préavis en cas de modification de l'horaire de travail.

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 prévues, l'employé-e touche une rémunération minimum de trois (3) heures au tarif des heures normales, ou pour les heures accomplies, la plus élevée des deux.

Cette disposition ne s'applique pas si l'employé-e nommé pour une période déterminée est avisé 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~~ **6 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), ~~ou~~ vingt-huit (28), **quarante-deux (42), quarante-neuf (49), cinquante-six (56), soixante-trois (63), soixante-dix (70), soixante-dix-sept (77) ou quatre-vingt-quatre (84)** jours civils, l'employé-e travaille en moyenne ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **trente-cinq (35)** heures par semaine.

b. Au cours de chaque période ~~de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours décrite à l'alinéa 25.09a) ci-dessus~~, 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 Heures 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, modifier la semaine de

travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **(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 virgule cinq (37,5)~~ **trente-cinq (35)** heures.

e. Avant d'établir un horaire conformément à l'alinéa b) du présent article, l'Employeur écrit à tous les employé-e-s du milieu de travail pour offrir les heures tardives.

f. Si plus d'un employé-e compétent se porte volontaire, le facteur déterminant pour attribuer les heures tardives est le nombre d'années de service, tel que défini à l'alinéa 34.03a)i).

g. S'il manque de volontaires, l'Employeur organise une consultation en bonne et due forme avec l'Alliance pour discuter de l'affectation des heures tardives, conformément à l'alinéa 25.11b).

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)~~ **quinze (15)** jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept **(7)** premières ~~virgule cinq (7,5)~~ heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) 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.

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, **ou qu'elle n'est pas établie par**

roulement, mais que l'Employeur exige que les employés travaillent après 18 h et/ou avant 7 h, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

a. sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **trente-cinq (35)** heures et en moyenne cinq (5) jours;

b. travaillent ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **(7)** heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);

c. bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;

d. bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

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

a. d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent; et

b. d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

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

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

25.17 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.XX Horaire de postes

a) Si l'Employeur ouvre de nouveau un horaire de postes ou si un poste devient libre, il déterminera les qualifications requises avant de sonder les employé-e-s visés par l'horaire.

Si plus d'un employé-e compétent choisissent le même poste sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer le poste est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03 a) i).

b) Au moment d'établir un nouvel horaire, l'Employeur sonde tous les employé-e-s visés par l'horaire pour tenter de trouver assez de volontaires pour tous les postes.

Si plus d'un employé-e compétent choisissent le même poste sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer le poste est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sous-alinéa 34.03 a) i).

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

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 (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là; ou
 - ii. le jour où il s'est terminé si plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b. En conséquence, le premier (1er) 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 (2e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1er) 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)~~ **quinze (15)** jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept **(7)** premières ~~virgule-cinq (7,5)~~ heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1er) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28 : heures supplémentaires.

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

25.21 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 officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, 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 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.

b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.

c. Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.

d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'employeur.

e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.23 sont stipulées aux

paragrapes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

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

25.26

- a. Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept (7) ~~virgule cinq (7,5)~~ heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b. L'horaire doit prévoir une moyenne de ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ **trente-cinq (35)** heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - i. La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - ii. La durée maximale des autres types **d'horaires** est de vingt-huit (28) jours, ~~à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.~~
- c. Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

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

a. Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

« taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

b. Nombre minimum d'heures entre les postes

L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.

c. Échange de postes (paragraphe 25.21)

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d. Heures supplémentaires (paragrapes 28.04 et 28.05)

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

e. Jours fériés payés (paragraphe 30.07)

i. Un jour férié désigné payé correspond à sept (7) ~~virgule cinq (7,5)~~ heures.

ii. L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), ~~au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à~~

~~concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et~~ au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

f. Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

g. Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07a) est convertie en heures.

h. Conversion des jours en heures

Toutes les dispositions de la présente convention, qui mentionne des jours, seront converties en heures. Lorsque la présente convention fait référence à un « jour », il est converti en sept (7) ~~virgule cinq (7,5)~~ heures.

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

Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

i. Congé – Généralités

Le congé est accordé sur une base horaire et le nombre d'heures débitées de chaque période de congé est le même que celui que l'employé aurait normalement dû travailler ce jour-là.

ARTICLE 27 PRIMES DE POSTE

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

27.01 Prime de poste

L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de **cinq dollars (5 \$)** ~~deux dollars vingt-cinq (2,25 \$)~~ 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 qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de **cinq dollars (5 \$)** ~~deux dollars vingt-cinq (2,25 \$)~~ 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 employés 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

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve du paragraphe 28.02a) :

L'employé est rémunéré au **tarif double (2)** ~~tarif et demi (1 1/2) pour les sept~~ ~~virgule cinq (7,5) premières heures consécutives de~~ **pour le** travail supplémentaire que l'employé est tenu d'effectuer un jour de travail ~~et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.~~

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve du paragraphe 28.02a) :

- a. l'employé tenu de travailler un premier jour de repos est rémunéré au **tarif double (2)**, ~~au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite;~~
- b. ~~l'employé 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 qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures, ou
 - ii. la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires;
- d. les employés à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 61.05.

Des modifications corrélatives seront apportées à la convention collective suivant l'adoption de cette proposition.

28.07 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 ~~et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé,~~ 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 gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre.
- e. À la demande de l'employé ~~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 calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache **ou au taux horaire de rémunération calculé pour lequel les crédits sont acquis au moment de la demande, selon le montant le plus élevé.**

28.08 Repas

- a. L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12,00 \$) pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.~~
- b. L'employé qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement **équivalent à l'indemnité de déjeuner indiquée à l'Appendice C de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte** ~~de douze dollars (12,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.~~
- c. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent. Pour plus de clarté, cette pause-repas est comprise dans les heures mentionnées aux alinéas a) et b) ci-dessus.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

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

(a) le jour de l'An;

(b) le Vendredi saint;

(c) le lundi de Pâques;

(d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;

(e) la Journée nationale des peuples autochtones

~~(e)~~ **(f)** la fête du Canada;

~~(f)~~ **(g)** la fête du Travail;

~~(g)~~ **(h) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;**

~~(h)~~ **(i)** le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;

~~(i)~~ **(j)** le jour du Souvenir;

~~(j)~~ **(k)** le jour de Noël;

~~(k)~~ **(l)** l'Après-Noël;

~~(l)~~ ~~un (1)~~ **(m) deux (2)** autres jours dans l'année qui, ~~de l'avis de l'employeur,~~ sont reconnus comme jours de congé provinciaux ou municipaux dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, de tels jours additionnels ne sont pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1er) lundi d'août;

~~(m)~~ **(n)** un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

ARTICLE 31 OBLIGATIONS RELIGIEUSES

31.01 L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

31.XX L'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un maximum de deux (2) jours de congé payé pour remplir ses obligations religieuses.

31.02 **De plus, les** employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

31.03 Nonobstant le paragraphe 31.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

31.04 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, ~~dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.~~

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré-e soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, selon les modalités suivantes :

- (a) ~~neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son~~ **deuxième (2^e) septième (7^e) anniversaire de service;**
- (b) ~~dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son~~ **septième (7^e) anniversaire de service; à chaque anniversaire de service d'un employé, l'employé acquiert une (1) journée supplémentaire (7,5 heures) de crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de trente (30) jours de crédits de congé;**
- (c) ~~douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième~~ **(8^e) anniversaire de service; un employé qui compte trente (30) années de service acquiert une demi-journée (1/2) journée (3,75 heures) de crédits de congé annuel à chaque anniversaire d'année de service, en plus des trente (30) jours mentionnés à l'alinéa b) ci-dessus.**
- (d) ~~treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son~~ **seizième (16^e) anniversaire de service;**
- (e) ~~quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-~~ **septième (17^e) anniversaire de service;**
- (f) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient~~ **son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;**
- (g) ~~dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-~~ **septième (27^e) anniversaire de service;**
- (h) ~~dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son~~ **vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.**

34.05

- a. Les employés sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b. **Établissement du calendrier des congés annuels :**

i. Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. ~~Pour la période entre le 1^{er} juin et le 30 septembre, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employés puissent prendre congé pendant les mois d'été.~~

ii. L'employeur n'annulera pas les congés annuels d'un employé qu'il avait précédemment approuvés par écrit en raison d'un employé demandant la même période et ayant plus d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention.

iii. L'employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces dates de présentation.

~~iv. Les dispositions suivantes s'appliquent à la planification des vacances dans les centres d'appels :~~

~~a. Les employés doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales.~~

~~Les périodes de congés annuels sont les suivantes :~~

~~a. pour la période estivale, du 1^{er} juin au 30 septembre;~~

~~b. pour la période hivernale, du 1^{er} décembre au 31 mars.~~

~~b. Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, l'Employeur peut modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentation.~~

~~c. Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues. En considérations de 34.05 (b) (i) au dessus.~~

v. Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé mais doit faire tout effort raisonnable pour :

a. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé;

b. ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel;

- c. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit.

**

34.18 Droit à un crédit unique

- a. L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03, **quelle que soit le statut de l'employé (temps plein ou temps partiel).**
- b. Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 34.18(a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

35.01

- a. L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.
- 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 soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.
- c. Aux fins de l'application du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est compté comme un jour rémunéré.

35.02 L'employé-e qui compte six (6) mois d'emploi continu a droit à une avance de crédits de congé de maladie équivalant aux crédits prévus pour l'année en cours.

35.03 Les crédits de congé de maladie qu'ils auront acquis pour l'exercice financier sont avancés aux employés au 1^{er} mars de chaque année.

Attribution du congé 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 35.02a).~~

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~~ **lui sera accordé** pour une période maximale de ~~cent quatre-vingt-sept~~ **deux cent deux** virgule cinq ~~(187,5)~~ **(202,5)** heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

b. Pour des motifs valables et suffisants, l'employeur peut accorder à l'employé des crédits de congé de maladie anticipés alors qu'une avance antérieure n'a pas été entièrement remboursée.

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

36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée (1/2) sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à ses rendez-vous médicaux **et traitement** 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 congés de maladie.~~

36.02 Un congé payé d'une durée maximale d'une demi-journée (1/2) sera accordé à un employé dont la conjointe ou la mère porteuse est enceinte pour l'accompagner à un rendez-vous chez le médecin ou à un traitement.

ARTICLE 37 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

ou

b. d'une maladie **professionnelle, d'un traumatisme indirect, ou de toute autre affection, blessure ou maladie** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

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

ARTICLE 38
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

À DÉTERMINER

ARTICLE 39

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la soixante dix-huitième (78e) semaine qui suit l'accouchement, **ou à la fin de l'allaitement ou du pompage**, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

NOUVEAU 39.07

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

ARTICLE 40
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

À DÉTERMINER

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR ~~S'OCCUPER DE LA FAMILLE~~ RAISONS FAMILIALES

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour ~~s'occuper de la famille~~ **raisons familiales**.

41.02 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit : une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

41.03 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé **pour** ~~s'occuper de la famille~~ **raisons familiales**, selon les conditions suivantes :

- 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 ou elle devra en informer l'employeur par écrit dès que possible~~;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de ~~trois (3) semaines~~ **une (1) semaine**;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera 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 prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

41.04 Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.

41.05 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 prises en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour raisons familiales pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

ARTICLE 42

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

42.01 a. Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas **soixante-quinze (75)** ~~quarante-cinq (45)~~ heures au cours d'un exercice financier.

42.02 Sous réserve du paragraphe 42.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous **de nature professionnelle**, 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 et pour permettre à l'employé 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 et qui est hospitalisé;
- d. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une ~~personne âgée~~ **membre** 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 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 un enfant lorsque, ~~en raison de circonstances imprévues,~~ les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures ~~inattendues~~ d'école pour les enfants âgés de quatorze (14) ans et moins, ~~ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans ayant des besoins spéciaux;~~
- h. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- i. ~~sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un para juriste pour des questions non liées à l'emploi ou

avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

- j. **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

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

ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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

a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

b. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous l'alinéa 46.01(a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

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

**

46.03 À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept

(7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

**

46.04 Si l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :

a. La première période doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et

b. La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à la cérémonie de commémoration.

c. L'employé-e peut se voir accorder un congé payé d'au plus ~~trois (3)~~ **cinq (5)** jours, au total, à des fins de déplacement pour ces deux (2) périodes.

~~46.05 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.~~

Nouveau 46.05 Lorsqu'un employé-e est nommé exécuteur testamentaire ou fiduciaire de la succession d'une personne décédée, il ou elle bénéficie d'un maximum de quinze (15) heures de congé payé à des fins compatibles avec ses fonctions d'exécuteur testamentaire ou de fiduciaire.

46.06 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 46.02 et 46.05, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

46.07 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 46.02 et 46.05.

ARTICLE 47 CONGÉ POUR COMPARUTION

47.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période où il ou elle est sommé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure qui a lieu :

d. lorsque l'employé est un plaignant, un demandeur ou un intimé :

e. pour accompagner un membre de la famille à une procédure

- i. devant une cour de justice ou sur son autorisation;
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
- ou

v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

e. L'employé-e bénéficie également d'un congé payé pour se rendre à la procédure et en revenir.

ARTICLE 48 CONGÉ PAYÉ ET ADMINISTRATION DE LA PAYE POUR LA PARTICIPATION À UN PROCESSUS DE DOTATION

48.01 Lorsque l'employé-e participe à un processus de dotation de l'ARC, y compris le mécanisme de recours le cas échéant, ou pose sa candidature à un poste dans la fonction publique, tel que défini par la *Loi sur la Commission des relations de travail dans le secteur public fédéral*, y compris la procédure de plainte, le cas échéant, l'employé-e a droit à un congé payé pour la période ~~durant laquelle sa présence est requise~~ **pendant laquelle l'employé-e est invité-e** aux fins du processus et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est ~~requise~~ **demandée** et en revenir. Cela s'applique à un processus ayant trait au Programme d'échange et aux mutations.

Lorsque l'employé-e est invité à travailler en dehors de ses heures normales de travail, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.

ARTICLE 52 CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

- 52.01** L'Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, ~~jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures,~~ à l'employé qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans le secteur fédéral.

ARTICLE 53

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

À DÉTERMINER - Le syndicat se réserve également le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.

53.02 Personal Leave

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, jusqu'à ~~quinze (15)~~ **trente (30)** heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Le congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Néanmoins, l'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder les congés à la date demandée par l'employé-e.

Si, au cours d'une période de congé pour des raisons de nature personnelle, l'employé-e a été approuvé et s'est vu accorder une autre forme de congé, le congé personnel doit être recrédité à l'employé-e.

53.04 Congé pour proches aidants

- a) Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve qu'il ou elle a demandé ou reçoit des prestations de compassion, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes de l'assurance-emploi (AE) se voit accorder un congé non payé pendant qu'il ou elle touche ou attend ces prestations.
- b) Le congé sans solde décrit au paragraphe 42.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 42.01 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

- e) **L'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou des prestations pour proches aidants d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**
- f) **Pour chaque semaine où l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes, il ou elle reçoit la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations d'assurance-emploi (AE) applicables.**
- g) 42.05 **Le congé accordé en vertu du présent alinéa est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

53.XX Congé payé pour premier répondant bénévole

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

53.XX Congé payé pour le traitement d'une dépendance

Sur déclaration de l'employé-e et attestation d'un médecin, il ou elle a droit à un congé payé pour traiter une dépendance.

53.XX

L'Employeur accordera à l'employé-e qui en fait la demande un congé payé pour les consultations médicales, les soins dentaires et les traitements de fertilité. Ce congé payé comprend le temps qu'il faut pour se rendre aux rendez-vous et en revenir.

53.XX Congé avec étalement du revenu

Régime de travail spécial

Les parties s'engagent à offrir un milieu de travail conçu pour aider les employés à trouver un équilibre entre leurs responsabilités professionnelles, personnelles et familiales grâce à des régimes de travail flexibles.

Le congé avec étalement du revenu (CER) est une disposition selon laquelle les employés admissibles réduisent le nombre de semaines travaillées au cours d'une période de 12 mois donnée en prenant un congé non payé d'une durée maximale de 12 semaines.

La rémunération des employés participants est réduite et calculée en moyenne sur la période de 12 mois de l'entente du congé afin de tenir compte de la réduction du temps passé au travail; toutefois, la protection en matière de pension et d'avantages sociaux, ainsi que les primes et les cotisations, sont maintenues aux niveaux prédéterminés.

Bien que les employés participant au régime de CER touchent un revenu tout au long de la période de 12 mois, ils sont réputés être en CNP au cours de la ou des périodes non travaillées du régime.

La période de 12 mois de l'entente de congé doit commencer avant le début du CNP.

Critères d'admissibilité

Pour être admissibles à ce régime de travail, les employés doivent :

- être nommés à l'ARC;**
- avoir le statut d'employé permanent;**
- avoir une année d'emploi continu;**
- ne pas être excédentaire au début de l'entente pour le congé;**
- ne pas être en CNP d'un autre type.**

Modifications et annulation

Une fois que la demande de CER a été signée par l'employé et la personne détenant le pouvoir délégué, toute modification de l'entente ne doit être apportée que dans de rares circonstances imprévues, car les répercussions financières peuvent être importantes.

La demande de modification ou d'annulation d'une entente de congé doit être faite par écrit, avec un préavis raisonnable. Une demande de déplacement de la

période de congé dans l'entente de congé de 12 mois doit être faite avant le début de la période de congé, sinon le déplacement n'est pas autorisé.

Le Centre de services à la clientèle sur la rémunération (CSCR) doit être avisé par écrit par un représentant de la direction de tout changement ou de toute annulation d'une entente de CER.

Effet des modalités de travail spéciales sur la rémunération et les avantages sociaux

Taux de rémunération annuel

Le taux de rémunération annuel sera réduit pour refléter la période de jours non travaillés qui sera prise pendant la période de l'entente de travail de 12 mois. Le taux de rémunération réduit sera calculé en moyenne sur la période de 12 mois. Le salaire réduit est rajusté quand un changement est apporté au taux de l'employé, comme une augmentation d'échelon de rémunération, une révision ou une promotion.

Indemnités

Les indemnités auxquelles l'employé participant au régime de travail du CER peut être admissible doivent être versées conformément aux dispositions énoncées dans la convention collective ou dans la directive applicable sur les conditions d'emploi.

Prime au bilinguisme

Les employés qui sont admissibles à la prime au bilinguisme continueront de la recevoir au cours du régime de travail du CER pour tout mois au cours duquel l'employé touche un minimum de 10 jours de rémunération. La prime annuelle au bilinguisme sera réduite de tout mois non admissible et calculée en moyenne sur la période de 12 mois du CNP.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires travaillées pendant la période visée par le régime de travail du CER doivent être payées au taux de rémunération non réduit conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires de la convention collective ou de la directive sur les conditions d'emploi applicable.

Crédits de congés annuels et de congés de maladie

Les crédits de congés annuels et de congés de maladie seront accumulés conformément aux dispositions de la convention collective ou de la directive applicable sur les conditions d'emploi pendant la période visée par l'entente de CER. Pendant la partie du CNP du régime de travail, des crédits seront accumulés seulement si les conditions de la convention collective ou de la directive applicable sur les conditions d'emploi pour l'accumulation de ces crédits sont respectées.

Les crédits de congés annuels et de congés de maladie accumulés peuvent être utilisés pour la partie des jours de travail seulement.

Jours fériés désignés payés

Les employés qui participent au régime de travail du CER ont droit à des jours fériés désignés payés conformément à la convention collective ou à la directive applicable sur les conditions d'emploi.

Régime de pension de retraite de la fonction publique

La partie du CNP du régime de travail du CER compte comme service ouvrant droit à pension en vertu du régime de pension de retraite de la fonction publique. Les cotisations de l'employé au régime de pension de retraite seront donc déduites en fonction du taux de rémunération non réduit.

Régime de pensions du Canada ou Régime des rentes du Québec

Les cotisations et les gains ouvrant droit à pension au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec seront fondés sur le taux de rémunération réduit de l'employé.

Assurance-emploi

Les cotisations d'assurance-emploi seront fondées sur le taux de rémunération non réduit pendant la période de travail de l'entente de congé. Aucune cotisation ne sera prélevée pendant la période combinée de CNP.

Régimes d'assurance

La prime des régimes de prestations supplémentaires de décès, d'assurance-invalidité ou d'assurance-invalidité de longue durée et d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique sera déduite en fonction du taux de rémunération non réduit, car les prestations sont payables en fonction du taux de rémunération non réduit.

Cotisations syndicales

Les cotisations syndicales seront entièrement déduites du taux de rémunération réduit. Toutefois, les cotisations syndicales ne seront pas déduites lorsqu'un employé est en CNP pendant tout un mois civil du régime de travail.

Autres retenues salariales volontaires

Toutes les autres retenues volontaires sur la paie continueront d'être déduites du taux de rémunération réduit selon les montants appropriés, pourvu qu'il y ait suffisamment de fonds disponibles.

Participation à d'autres modalités de travail spéciales

Les employés qui participent au régime de travail de congé avec étalement du revenu ne peuvent pas participer au régime de travail de congé de transition à la retraite.

ARTICLE 56

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

56.01 Aux fins du présent article :

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par une superviseure ou un superviseur portant sur la façon dont l'employé-e s'est acquitté-e des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur;
- c. l'outil d'évaluation des agentes et agents des centres d'appels ne doit pas servir à des fins d'évaluation du rendement.**

56.02 Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celle-ci ou celui-ci :

- a. la formule qui servira à cet effet;
- b. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.

56.03

a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, cette dernière ou ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'elle ou il en a lu le contenu. La signature de l'employé-e sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'elle ou il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'elle ou il y souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé-e lui est remise au moment de sa signature.

b. Les représentantes et représentants de l'Employeur qui apprécient le rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé-e est évalué.

c. L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

56.04 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de l'Employeur.

56.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé-e est versé à son dossier personnel, l'employé-e en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'elle ou il en a lu le contenu.

56.XX En aucun temps les systèmes de surveillance électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des employé-e-s.

ARTICLE 60 EMPLOYÉ-E-S DES CENTRES D'APPELS

60.01 Les employé-e-s qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période **de repos** ~~libre de tout appel~~ de cinq (5) minutes consécutives pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

ARTICLE 61

EMPLOYÉS DES CENTRES D'APPELS

Le syndicat propose de modifier l'accumulation des vacances pour les employés à temps partiel en fonction des changements proposés pour l'article 34.

61.01 Définition

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne les employé-e-s dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 25, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Généralités

61.02 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 leurs heures travaillées au tarif normal dans une semaine par rapport à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

61.03 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.

61.04 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 au tarif normal ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine au tarif normal.

Champ d'application particulier de la présente convention

61.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 61.04, lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 28.05c)(i), ou l'employé-e a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sous-alinéas 28.05c)(i) ou 28.06a)(i), l'employé-e reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

61.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sous-alinéa 28.06a)(i) et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, l'employé-e reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jours fériés désignés

61.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré-e pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule ~~deux cinq~~ pour cent (4,25 %) **six pour cent (4,6 %)** pour toutes les heures effectuées au tarif normal. **Advenant la déclaration d'un ou de plusieurs jours fériés désignés supplémentaires, le pourcentage susmentionné est recalculé de façon à ce que les employé-e-s à temps partiel puissent profiter de ce ou ces jours fériés. Par ailleurs, les employé-e-s à temps partiel ne subiront aucune réduction de salaire à la suite de l'introduction du ou des jours fériés.**

61.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu-e de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.01, l'employé-e est rémunéré-e au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.

61.09 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 30.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 61.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

60.XX

Congé de préretraite

Nonobstant le paragraphe 61.02, il n'y a pas de calcul au prorata applicable au maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures relativement à l'article 52 sur le congé de préretraite.

60.XX

Des heures de travail normales en sus de celles prévues pour les employés à temps plein sont offertes par ordre d'années de service telles que définies au sous-alinéa 34.03a)(i) aux employés à temps partiel qualifiés.

ARTICLE 63 ADMINISTRATION DE LA PAYE

63.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de ladite convention, les modalités suivantes s'appliquent :
 - i. pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie du groupe de négociation de cette convention collective pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, ~~conformément à la Directive sur les conditions d'emploi de l'ARC,~~ en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé-e recevait auparavant, le taux de rémunération révisé est le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision. **Il est entendu que le taux de rémunération pour les promotions, les affectations intérimaires ou les nominations est calculé au plus élevé des taux suivants : le taux de rémunération du poste d'attache, ou de l'affectation intérimaire ou de la nomination;**

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE SANTÉ MENTALE

L'employé-e a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payé au cours d'une année financière, à sa discrétion, pour prendre soin de lui-même ou d'elle-même et favoriser sa santé mentale.

NOUVEL ARTICLE XX PRIME AU BILINGUISME

Lorsque les employés sont tenus de travailler dans les deux langues officielles, ils reçoivent une prime au bilinguisme de 1 500 \$ par année, versée en versements égaux toutes les deux semaines.

NOUVEL ARTICLE XX AUTRES MODALITÉS DE TRAVAIL

XX.01 Sur demande écrite d'un employé, celui-ci est autorisé à exercer une partie ou la totalité de ses fonctions et responsabilités à un endroit autre que son lieu de travail normal ou sa zone d'affectation sans frais pour l'employé.

À DÉTERMINER - Le syndicat se réserve également le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.

NOUVEL ARTICLE XX FORMATION EN LANGUE SECONDE

Sur demande écrite de l'employé, celui-ci bénéficie d'un congé payé pour suivre une formation en langue seconde. L'employeur rembourse aux employés tous les coûts liés à cette formation.

NOUVEL ARTICLE XX MIEUX-ÊTRE

L'employeur doit verser à tous les employés, au début de chaque exercice, un montant de 500 \$ pour promouvoir le mieux-être dans le cadre des activités qu'il détermine.

NOUVEL ARTICLE

ÉQUITÉ DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

NOUVEAU

XX.01 Tous les employé-e-s et les gestionnaires doivent suivre la formation en personne obligatoire dirigée par une instrutrice ou un instructeur avec le matériel didactique élaboré conjointement par l'AFPC et l'Employeur. La formation porte notamment sur :

- i. la diversité et l'inclusion;**
- ii. l'équité en matière d'emploi;**
- iii. les préjugés inconscients;**
- iv. la mise en œuvre de l'appel à l'action no 57 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.**

À DÉTERMINER - Le syndicat se réserve également le droit de formuler d'autres revendications dans cet article à une date ultérieure.

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES

XX.01 Tous les employé-e-s qui se sont déclarés Autochtones et qui comptent au moins trois (3) mois de service continu ont droit à un congé payé d'au plus cinq (5) jours par année civile, pour s'adonner à des pratiques traditionnelles, notamment :

(a) la chasse,

(b) la pêche,

(c) la récolte,

(d) toute autre pratique prévue par règlement dans le Code canadien du travail.

XX.02 Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

XX.03 Le moment du congé est déterminé par l'employé-e, et le congé ne peut être refusé sans raison valable.

APPENDICE C

APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

À DÉTERMINER

Le syndicat présentera des propositions qui prévoient notamment la reconnaissance des années de service et de nouveaux droits dans le contexte du travail à distance.

APPENDICE A, A-2 SALAIRES, INDEMNITÉS ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Le syndicat se réserve le droit de déposer une proposition salariale complète, qui comprendra, sans s'y limiter nécessairement, des modifications des taux de rémunération, de la structure des grilles salariales, des augmentations et/ou un élargissement de la portée des indemnités pour des groupes professionnels spécifiques et des notes de rémunération.

De plus, l'appendice A-2 doit être examiné par les parties et révisé, au besoin, pour s'assurer que tous les anciens taux de rémunération énumérés dans l'appendice sont requis et que tous les postes occupés par les employé e s visé e s par l'ancienne norme qui bénéficient actuellement d'une protection salariale sont énumérés dans l'appendice (p. ex., AS 03).

SP – Groupe des services et des programmes – Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux SP-01 à SP-10 est prévue **toutes** les cinquante-deux (52) semaines **à compter de la date de l'embauche initiale**. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant de l'échelle salariale.

**

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé-e à un poste de l'unité de négociation le ou après le 1^{er} novembre 2016, est la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

**

3. a. L'employé-e nommé-e pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés reçoit une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés ~~après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'Agence du revenu du Canada (ARC) à la date d'anniversaire de son augmentation d'échelon de rémunération normale.~~

b. L'employé-e nommé-e pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, ~~« cumulatif » s'entend de toutes les périodes à un poste intérimaire à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.~~

Rajustement de la rémunération

**

4. Sous réserve de l'article 65, les employé-e-s toucheront une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salarial de 0,5 % le 1^{er} novembre 2016, une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salarial de 1,0 % le 1^{er} novembre 2017, une augmentation économique de 2,8 % le 1^{er} novembre 2018, une augmentation économique de 2,2 % le 1^{er} novembre 2019 et une augmentation économique de 1,35 % le 1^{er} novembre 2020.

5. **Disposition transitoire** – Voir l'Appendice « B » intitulé *Conversion des anciens groupes et niveaux professionnels au groupe professionnel SP*. On y trouve la liste des niveaux du groupe SP auxquels ont été convertis les anciens groupes et niveaux professionnels, ainsi que les taux de rémunération associés à ces niveaux au moment de la conversion.

Employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée – à temps plein et à temps partiel

6. Admissibilité à une augmentation d'échelon après 52 semaines de service cumulatif auprès de l'ARC :

a. L'employé-e nommé-e à un poste pour une période déterminée à l'ARC touche une augmentation d'échelon de rémunération au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

b. Afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé-e pour une période déterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de tout service continu ou discontinu auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

c. **Disposition transitoire** – Les employé-e-s qui étaient jusque là des employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée, mais qui ne faisaient pas partie de l'effectif au moment de la conversion à la norme SP, toucheront à leur retour au sein de l'effectif le taux de rémunération immédiatement supérieur au taux de rémunération qu'elles ou ils touchaient lorsqu'elles ou ils ont quitté l'ARC, calculé comme si elles ou ils avaient fait partie de l'effectif au moment de la conversion.

d. **Disposition transitoire** – La période de service « cumulatif » accumulée au sein du même groupe professionnel et au même niveau avant la conversion sera prise en compte dans le calcul de la période ouvrant droit à l'augmentation d'échelon de rémunération au sein du groupe et au niveau convertis à la norme SP.

MG-SPS – Groupe gestion – Notes sur la rémunération

Augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux MG-SPS-1 à MG-SPS-6 est prévue **toutes** les cinquante-deux (52) semaines **à compter de la date de l'embauche initiale**. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant de l'échelle salariale.

**

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé-e à un poste de l'unité de négociation le ou après le 1^{er} novembre 2016, est la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

**

3. a. L'employé-e nommé-e pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés reçoit une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés ~~après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'Agence du revenu du Canada (ARC) à la date d'anniversaire de son augmentation d'échelon de rémunération normale.~~

b. L'employé-e nommé-e pour une période indéterminée est admissible au prochain échelon de salaire. ~~« cumulatif » s'entend de toutes les périodes à un poste intérimaire à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.~~

Rajustement de la rémunération

**

4. Sous réserve de l'article 65, les employé-e-s toucheront une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salarial de 0,5 % le 1^{er} novembre 2016, une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salarial de 1,0 % le 1^{er} novembre 2017, une augmentation économique de 2,8 % le 1^{er} novembre 2018, une augmentation économique de 2,2 % le 1^{er} novembre 2019 et une augmentation économique de 1,35 % le 1^{er} novembre 2020.

Employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée – à temps plein et à temps partiel

5. Admissibilité à une augmentation d'échelon après 52 semaines de service cumulatif auprès de l'ARC :

a. L'employé-e nommé-e à un poste pour une période déterminée à l'ARC touche une augmentation d'échelon de rémunération au terme de cinquante-deux (52) semaines de

service cumulatif auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

b. Afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé-e pour une période déterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de tout service continu ou discontinu auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

APPENDICE E

À DÉTERMINER

APPENDICE H

SUPPRIMER

~~Pendant la saison de déclaration de revenus des particuliers*, les heures de service des centres d'appels peuvent être prolongées afin d'offrir des heures plus longues aux Canadiens. Cette extension des heures de service du centre d'appel doit être conforme aux paragraphes 25.11 et 25.12 de la convention collective. Lorsque des heures de travail prolongées deviennent disponibles pour les employés du centre d'appel pour la prochaine saison de déclaration de revenus, avant d'établir un horaire conformément à l'alinéa 25.12 b) de la convention collective, l'Employeur doit :~~

- ~~a. Établir les qualifications requises (par exemple, compétences, connaissances, expérience, groupe et niveau) pour le travail à effectuer. Ces qualifications seront utilisées pour sélectionner les employés qui seront affectés à ces heures de travail prolongées.~~
- ~~b. L'Employeur sollicitera ensuite des employés permanents facilement disponibles et qualifiés selon a) ci-dessus, auprès des employés du centre d'appel, pour qu'ils se portent volontaires pour travailler pendant ces heures prolongées.~~
- ~~c. Si le nombre d'employés qui répondent aux qualifications établies se portent volontaires pour travailler pendant ces heures prolongées est supérieur au nombre requis pour répondre aux besoins opérationnels, l'Employeur répartira ces heures de manière équitable entre les volontaires qualifiés et facilement disponibles.~~

~~* Pour plus de précision, la saison de déclaration de revenus des particuliers s'étend généralement de la mi-février à la fin février et se termine le 30 avril, sauf avec indication contraire de la part de l'employeur, suivi d'une consultation avec l'Alliance.~~

**NOUVEAU
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

L'employeur verse un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds servent exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.