



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

**AUX FINS DU RENOUVELLEMENT DE LA
CONVENTION COLLECTIVE**

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA**

ET

**L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES
ALIMENTS**

Janvier 2008

TABLE OF CONTENTS

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR.....	2
AFFAIRES SYNDICALES	2
ARTICLE 17 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	6
ARTICLE 19 – HARCÈLEMENT SEXUEL	7
ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL.....	8
ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE.....	10
ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	13
ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT	14
ARTICLE 37 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	17
ARTICLE 39 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	18
ARTICLE 40 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	19
ARTICLE 59 – TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	27
TAUX DE RÉMUNÉRATION, APPENDICES SUR LA RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION	28
NOUVEAU – PROTOCOLE D’ENTENTE RELATIF À UN PROGRAMME PILOTE D’APPRENTISSAGE MIXTE	29
NOUVEAU – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU.....	30
NOUVEAU – ARTICLE XX.....	31

CONGÉ NON PAYÉ POUR PRODIGUER DES SOINS DE COMPASSION À UN MEMBRE DE LA FAMILLE	31
NOUVEAU – SÉCURITÉ D'EMPLOI	35
NOUVEAU – FONDS DE JUSTICE SOCIALE	36
NOUVEAU – DROITS DE MOBILITÉ.....	37
NOUVEAU – DÉNONCIATION.....	39
NOUVEAU – INDEMNITÉ DE CONDITION PHYSIQUE	40
NOUVEAU – SALAIRE BLOQUÉ DES EMPLOYÉ-E-S	41
BÉNÉFICIAIRE D'UNE MESURE D'ADAPTATION.....	41
NOUVEAU – EMPLOYÉ-E-S NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE	42
NOUVEAU – INDEMNITÉ D'HYGIÈNE	43
NOUVEAU - CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE.....	44
NOUVEAU - INDEMNITÉ DE MATIÈRES DANGEREUSES.....	45
NOUVEAU - INDEMNITÉ DU MARCHANDISES DANGEREUSES.....	46

PRÉAMBULE

Le présent document expose les propositions contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la présente ronde de négociations pour le compte du groupe Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Ces propositions sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

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

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

ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

13.01 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé payé :

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

et

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

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

13.02 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé non payé :

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

et

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

13.03 L'Employeur accorde un congé payé :

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

et

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

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

- 13.04 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent~~, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent le Syndicat devant une commission de darbitrage, d'une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.
- 13.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission darbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, ~~lorsque les nécessités du service le permettent~~, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par le Syndical.

Arbitrage des griefs

- 13.06 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent~~, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :
- a) partie à l'arbitrage,
 - b) le représentant d'un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,
- et
- c) un témoin convoqué par un-e employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

- 13.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un-e employé-e qui a demandé au Syndicat de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, ~~lorsque les nécessités du service le permettent~~, une période raisonnable de congé payé à cette fin ~~si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.~~
- 13.08 ~~Sous réserve des nécessités du service,~~
- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un-e employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie ~~d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,~~

- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

et

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

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

Plainte en matière de dotation

- 13.11 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui participe à titre de représentant-e du Syndicat au processus de règlement ou d'appel des plaintes en matière de dotation.

Réunions entre le Syndicat et la direction non prévues dans le présent article

- 13.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom du Syndicat.
- 13.13 ~~Sous réserve des nécessités du service,~~ L'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration du Syndicat, de l'exécutif national des Éléments et du conseil exécutif du Syndicat ainsi qu'aux **réunions et** congrès du Syndicat et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada, des ~~les~~ **Conseils de région** régionaux de l'AFPC et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentant-e-s

- 13.14 ~~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 du Syndicat pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

Congé pour d'autres activités syndicales

- 13.15 L'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour qu'ils assistent aux conférences ou activités régionales ou nationales sur la santé et la sécurité.
- 13.16 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour qu'ils participent à d'autres activités syndicales.

ARTICLE 17 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 17.18 L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service. **Sur réception d'une notification écrite, le surveillant immédiat ou le chef de service avise le syndicat du retrait du grief.**

ARTICLE 19 – HARCÈLEMENT SEXUEL

- 19.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~ et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.
- 19.02 a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.
- 19.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement ~~sexuel~~. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Le syndicat entend discuter avec l'employeur de la définition de « harcèlement » à employer dans le présent article.

ARTICLE 24 – DURÉE DU TRAVAIL

Le syndicat entend discuter la question suivante afin de modifier les paragraphes respectifs dans l'article 24 et les autres articles liés le cas échéant :

1. Réduire la semaine de travail à 35 heures sans réduction de la rémunération.

24.05 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
 - (i) en moyenne trente-sept heures et demie ($37,5\frac{1}{2}$) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,
et
 - (ii) soit sept heures et demie ($7,5\frac{1}{2}$) par jour,
soit
 - (iii) en moyenne sept heures et demie ($7,5\frac{1}{2}$) par jour s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,
 - (iv) sous réserve de la nécessité du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).
- b) **Le travail par postes doit seulement être prévu à l'horaire durant la semaine normale de travail, soit du lundi au vendredi.**
- c) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :
 - (i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
 - (ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
 - (iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
 - (iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.

- de) Lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime en espèces de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- ed) Lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (½) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime en espèces de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- fe) Le montant de la prime en espèces versée en vertu des alinéas ~~articles~~ 24.05 (c) et (d) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.

24.08 Lorsque le poste d'horaire d'un-e employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré ~~à toutes fins~~ avoir été intégralement effectué :

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

ou

b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2^e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1^{er}) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

ARTICLE 26 – PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04.

26.01 Prime de poste

L'employé-e ~~qui travaille par postes prévus, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00,~~ touche une prime de poste **équivalente à une demi-heure (.5) de rémunération supplémentaire de deux (2,00 \$) dollars** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h-00 et 8 h-00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h-00 et 16 h-00.

26.02 Prime de fin de semaine

L'employé-e ~~qui travaille par postes, la fin de semaine,~~ reçoit une prime supplémentaire **équivalente à une demi-heure (.5) de rémunération de deux (2,00 \$) dollars** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi ~~et/ou~~ le dimanche.

ARTICLE 27 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

27.01 ~~Toutes les heures supplémentaires sont rémunérées. Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :~~

- a) tarif et demi (1 ½), sous réserve des dispositions des alinéas 27.01 b) ou c);

L'alinéa 27.01 b) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7 ½) pendant son premier (1^{er}) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2^e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

L'alinéa 27.01 c) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.

- c) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1^{er}) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2^e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2^e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2^e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

27.02 a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.

- d) Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la

fin de l'exercice financier en question **ou au taux de rémunération en vigueur au moment où les heures supplémentaires ont été effectuées, le montant le plus élevé prévalant.**

Remarque : Il faut tenir compte des modifications apportées à l'alinéa 27.02 d) dans les articles 28, 29, 30, 31, 33 et 37.

- e) **Outre le paiement prévu à l'alinéa 27.02 d), l'employé-e peut demander le paiement des congés compensatoires acquis, en entier ou en partie, au taux de rémunération en vigueur au moment où les heures supplémentaires ont été effectuées. Cette demande n'est pas refusée sans motif valable.**

- 27.08**
- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire ~~reçoit dix dollars (10\$) en remboursement des frais~~ se voit rembourser les frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. **Le montant remboursé sera conforme à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte de la fonction publique du Canada. Lorsque les repas sont fournis gratuitement, l'Employeur s'assure que les besoins nutritionnels de l'employé-e sont, dans la mesure du possible, respectés.**
 - b) L'employé-e qui effectue quatre (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus ~~reçoit un remboursement de dix dollars (10 \$) en remboursement des frais~~ se voit rembourser un (1) autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement. **Le montant remboursé sera conforme à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte de la fonction publique du Canada. Lorsque les repas sont fournis gratuitement, l'Employeur s'assure que les besoins nutritionnels de l'employé-e sont, dans la mesure du possible, respectés.**
 - c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
 - d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- 31.01 m) la Fête du Patrimoine/la Journée de la famille/La Journée des Autochtones lorsque reconnues par les compétences provinciales, territoriales ou municipales.
- 31.06 L'employé-e qui ~~se présente~~ est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
- a) 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;

ou

 - b) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 31.05.
 - c) Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement dans les conditions énoncées en 31.06 a) ou b) ci-dessus ~~et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux~~, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.
 - (i) les frais de millage au taux ~~autorisé normalement payés à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile~~ lorsqu'il ou elle voyage dans son **propre automobile**;
 - (ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.
- 31.07 ~~Sauf si l'employé-e est 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 normal, Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer à la maison chez lui ou chez elle n'est pas~~ est considéré comme du temps de travail.

Le reste du texte est renouvelé.

ARTICLE 33 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Disposition exclue

Les alinéas 33.08 a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

Disposition de dérogation

Les alinéas 33.08 c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.

- 33.01** Aux fins de la présente convention collective, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.
- 33.02** Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.
- 33.03** Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :
- a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
 - b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
 - c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.
- 33.04** Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03 :
- a) ~~Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~

- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage **et/ou** travaille, il ou elle touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
 - et
 - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, ~~le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, ~~jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

33.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
- ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 31, Jours fériés désignés payés, et à l'article 27, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

33.06 Aux termes du présent article, la rémunération ~~est versée n'est pas versée~~ pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, ~~sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister~~ **approuvés par l'Employeur.**

- 33.07**
- a) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être accordée sous la forme d'un congé compensateur payé.
 - b) Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé d'après la

classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de l'exercice financier en question.

- c) **En plus du paiement décrit à l'alinéa 33.07 b), l'employé-e peut demander le paiement de la totalité ou d'une partie des congés compensatoires accumulés, au taux en vigueur au moment de la demande. Pareille demande n'est pas refusée sans motif valable.**

33.08 Congé pour déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour **vingt (20) quarante (40)** nuits dans une année financière a droit à quinze (15) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque **dix (10) vingt (20)** nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de **quatre-vingts (80) soixante (60)** nuits additionnelles.
- ~~b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.~~
- c) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour **vingt (20) quarante (40)** nuits dans une année financière a droit à seize (16) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à huit (8) heures de congé payé supplémentaire pour chaque **dix (10) vingt (20)** nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de **quatre-vingts (80) soixante (60)** nuits additionnelles.
- ~~d) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.~~
- e) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet à l'article 27.02.

~~Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.~~

ARTICLE 37 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Acquisition des crédits de congé annuel

**

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

- (i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son ~~cinquième (5^e) huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- (ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son ~~cinquième (5^e) huitième (8^e)~~ anniversaire de service
- (iii) ~~quinze virgule six deux cinq (15,625) treize virgule sept cinq (13,75)~~ heures à partir du mois où survient son ~~dixième (10^e) seizième (16^e)~~ anniversaire de service;
- (iv) ~~dix-huit virgule sept cinq (18,75) quatorze virgule trois sept cinq (14,375)~~ heures à partir du mois où survient son ~~quinzième (15^e) dix-septième (17^e)~~ anniversaire de service;
- (v) ~~vingt et un virgule huit sept cinq (21,875) quinze virgule six deux cinq (15,625)~~ heures à partir du mois où survient son ~~vingtième (20^e) dix-huitième (18^e)~~ anniversaire de service;
- (vi) ~~vingt-cinq (25) seize virgule huit sept cinq (16,875)~~ heures à partir du mois où survient son ~~vingt-cinquième (25^e) vingt-septième (27^e)~~ anniversaire de service;
- (vii) **modifier le présent sous-alinéa comme suit :**

Un jour additionnel par année de service à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire de service.

toutefois, l'employé-e qui a bénéficié ou qui a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de trois virgule un deux cinq (3,125) d'un jour par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service;

Le reste du texte est renouvelé.

ARTICLE 39 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

**

- 39.01** Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus **sept virgule cinq (7,5)** ~~trois virgule sept cinq (3,75)~~ heures ou d'au plus **huit (8)** ~~quatre (4)~~ heures, lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous de routine chez le médecin.
- 39.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

ARTICLE 40 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

40.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail **pour la période pour laquelle d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur 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 **reconnu** 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 ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi, si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

40.02 Si au cours de la période de congé de maladie, annuel ou compensatoire, l'employé-e est ou serait admissible au congé payé pour accident de travail en application du paragraphe 40.01, il ou elle bénéficie d'un congé payé pour accident de travail et ses crédits de congé payé sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de congés payés pour accident de travail accordés.

Le paragraphe 38.05 est supprimé.

ARTICLE 42 – RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 42.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, 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. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.
- 42.02 La demande dont il est question au paragraphe 42.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- 42.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 42.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a) modifie ses tâches ou la réaffecte, ou
 - b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 42.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 42.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non payé~~ pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- 42.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 44 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S’OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

44.02 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du-de la conjoint-e (ou du-de la conjoint-e de fait ~~qui demeure avec l'employé-e~~), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout **autre** parent ~~demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

Le reste du texte est renouvelé.

ARTICLE 45 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

- 45.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du-de la conjoint-e (ou du-de la conjoint-e de fait ~~qui demeure avec l'employé-e~~), des enfants ~~à charge~~ (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du-de la conjoint-e ou du-de la conjoint-e de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent ~~demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence~~.
- 45.02 Le nombre total ~~de jours~~ de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas **soixante-quinze (75)** ~~trente-sept virgule cinq (37,5)~~ heures, ou **quatre-vingt (80)** ~~quarante (40)~~ heures si ~~la~~ sa semaine de travail normale est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.
- 45.03 Sous réserve du paragraphe 45.02, l'Employeur accordé un congé payé dans les circonstances suivantes :
- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille ~~à charge~~ 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 celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

ARTICLE 49 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

- 49.01** Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le ou la conjoint-e ou le ou la conjoint-e de fait ~~qui demeure avec l'employé-e~~, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du ou de la conjoint-e de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **le beau-fils, la belle-fille, ou un grand-parent et un grand-parent du ou de la conjointe-e** et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- 49.02** Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours **ouvrables qui doit être pris au cours de la période d'un (1) an qui suit la date du décès civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles**. 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.
- 49.03** L'employé-e a droit à **trois (3) jours ouvrables 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'une tante ou d'un oncle**.
- 49.04** L'employé-e a droit, sur demande, à un (1) jour de congé de deuil payé pour assumer les fonctions de porteur ou à titre d'ami-e du défunt s'il s'agit d'un individu autre que ceux mentionnés au paragraphe 49.01 ou 49.03. Le congé peut être divisé en deux périodes et accordé deux jours séparés.
- 49.05** 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 décès en vertu des paragraphes 49.02 ou 49.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- 49.06** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le ou la président-e peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 49.02 ou 49.03.

ARTICLE 51 – CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

- 51.01 Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris la procédure de règlement des plaintes relatives à la dotation de l'Agence, pour remplir un poste à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou le processus **de sélection du personnel** et d'appel là où il s'applique, pour des postes dans d'autres **organismes indiqués aux Annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques***, agences ou ministères (au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*), avec lesquels l'Agence canadienne d'inspection des aliments a des ententes en ce qui a trait aux zones de sélection, l'employé-e a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

ARTICLE 52 – CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Congé d'examen payé

52.06 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour **effectuer des études** et se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences et **comprend au moins deux (2) jours d'étude**.

Le reste du texte est renouvelé.

ARTICLE 53 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

NOUVEAU

53.04 Congé de donneur

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour donner des produits sanguins, de la moelle osseuse ou des organes pendant la période requise pour le don et le rétablissement, selon que le détermine un médecin.

Le reste du texte est renouvelé.

NOUVEAU

Politique lors de tempête de neige.

ARTICLE 59 – TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Le syndicat entend discuter l'interprétation de cet article avec l'employeur. Des modifications peuvent être proposées à l'article à la suite de la discussion.

Dans les abattoirs et autres établissements où il faut changer de vêtements et préparer ou nettoyer les outils ou instruments à utiliser, la durée de la journée de travail comprend le temps alloué à la préparation de l'équipement de protection personnelle dans le lieu de travail.

TAUX DE RÉMUNÉRATION, APPENDICES SUR LA RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Le syndicat entend déposer une proposition salariale générale relative à certaines questions, y compris entre autres :

- les augmentations économiques générales
- l'élimination des zones GL et GS
- l'harmonisation des taux de rémunération avec ceux du Conseil du Trésor
- la prise en compte des questions de disparité salariale pour certains groupes
- la prise en compte des questions soulevées par les spécialistes en rémunération

NOUVEAU – PROTOCOLE D'ENTENTE RELATIF À UN PROGRAMME PILOTE D'APPRENTISSAGE MIXTE

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente intervenue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada relativement aux employé-e-s de l'unité de négociation AFPC-ACIA.

L'employeur convient d'accorder cinq cent mille dollars (500 000 \$) au cours de la durée de la présente convention collective pour financer un programme pilote d'apprentissage mixte. Le programme d'apprentissage mixte de l'AFPC et de l'employeur offrira une formation sur des questions syndicales-patronales.

Les parties s'entendent pour former un comité mixte comptant un nombre égal de représentant-e-s du syndicat et de l'employeur qui sera chargé d'administrer les fonds. Le comité doit se réunir dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention pour confirmer le mandat et le calendrier de travail du comité.

Les représentant-e-s des parties s'engagent à collaborer pour élaborer le mandat avant la première réunion du comité. Le mandat doit porter, entre autres, sur la nature mixte de l'administration et le processus décisionnel du comité, l'attribution des fonds, l'accès à la formation, la nature de la formation à offrir, les exigences de déclaration et l'évaluation des résultats.

NOUVEAU – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

Le syndicat propose d'intégrer la Politique sur les congés avec étalement du revenu de l'ACIA dans la présente convention collective.

NOUVEAU – ARTICLE XX
CONGÉ NON PAYÉ POUR PRODIGUER DES SOINS DE COMPASSION
À UN MEMBRE DE LA FAMILLE

- XX.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès aux congés pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un membre de la famille gravement malade qui risque de mourir.
- XX.02 a) En application du présent article, la famille comprend le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le ou la conjoint-e (y compris le ou la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e), les parents de la ou du conjoint-e, l'enfant (y compris l'enfant de la ou du conjoint-e de fait), l'enfant par remariage ou en tutelle de l'employé-e, le petit-fils, la petite-fille, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le beau-fils, la belle-fille, le beau-frère, la belle-sœur et toute autre personne membre de la catégorie de personnes prévue pour l'application de la définition de « membre de la famille » à l'alinéa 23.1(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- XX.03 Sous réserve du paragraphe XX.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour prodiguer des soins de compassion à un membre de la famille, sous réserve des conditions suivantes :
- a) l'employé-e doit aviser l'employeur par écrit de la date de début du congé, à moins qu'il lui est impossible de signifier un tel avis en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) l'employé-e doit remettre à l'employeur un exemplaire du certificat médical à titre de preuve que le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et qu'il risque de mourir dans les vingt-six (26) prochaines semaines. Le certificat délivré par un autre praticien-ne médical, tel qu'une infirmière, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade réside dans une région géographique où le traitement d'un médecin est limité ou inaccessible et qu'un médecin a autorisé l'autre praticien-ne médical à traiter le membre malade de la famille.
- XX.04 La période minimale de congé accordée en vertu du présent article est d'une (1) semaine.
- XX.05 Si durant la période de congé de maladie, annuel ou compensatoire, l'employé-e est informé de circonstances dans lesquelles il ou elle serait admissible à un congé non payé de compassion, en application des paragraphes XX.02 et XX.03, il ou elle bénéficie d'un tel congé et ses crédits de congé payé sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé non payé de compassion accordés.

XX.06 Indemnité de compassion

- a) L'employé-e en congé de compassion non payé touche une indemnité de compassion, conformément aux modalités du régime de prestations d'emploi supplémentaires décrites aux alinéas c) à i), dans la mesure où il ou elle :
- (i) a accompli six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé non payé;
 - (ii) remet à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations de soignant en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
- et
- (iii) a signé une entente avec l'employeur par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date d'expiration du congé de compassion non payé, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un congé d'un autre genre;
 - (B) suivant son retour au travail, tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a touché l'indemnité de compassion;
 - (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé selon la formule suivante s'il ou si elle ne retourne pas au travail en conformité avec la division (A) ou s'il ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale énoncée à la division (B) :

(indemnité reçue)	X (période non travaillée après le retour au travail)
	<hr style="width: 80%; margin-left: 0;"/>
	[période totale à travailler précisée à (B)]
 - (D) le remboursement prévu à la division (C) ne s'applique pas dans les situations suivantes :
 - (i) décès,
 - (ii) mise en disponibilité,
 - (iii) fin prématurée d'une période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations

- énoncées à la division (B), en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction;
 - (iv) fin d'une période d'emploi déterminée dans la mesure où l'employé-e est réengagé par l'employeur dans une (1) année suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et qui remplit les obligations énoncées à la division (B),
 - (v) début d'une invalidité, suivant la définition dans la *Loi sur la pension de la fonction publique*,
 - (vi) l'employé-e accepte un poste à un organisme indiqué aux Annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et remplit les obligations énoncées à la division (B).
- b) En application des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans toutefois mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- (c) Les indemnités de compassion versées en vertu du régime de prestations d'emploi supplémentaires comprennent les suivantes :
 - (i) dans les cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir les prestations de soignant de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de soignant, la différence entre le montant hebdomadaire brut des prestations de soignant de l'assurance-emploi auquel il ou elle a droit ou est admissible et quatre-vingt treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, ce qui peut entraîner une diminution des prestations de l'assurance-emploi auxquelles il ou elle serait admissible dans la mesure où il ou elle n'a pas gagné de somme supplémentaire pendant ladite période;
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa XX.06c)(i) est calculé de façon estimative et avancé à l'employé-e. Des rajustements sont faits lorsque l'employé-e fournit la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations de soignant de l'assurance-emploi.
- e) Les prestations de soignant auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a pas droit à aucun remboursement pour les

sommes qu'il ou elle serait tenu de rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire en vigueur le jour qui précède immédiatement le début du congé de compassion non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaille à temps partiel ou à la fois à temps plein et à temps partiel au cours de la période de six (6) mois qui précède le début du congé de compassion non payé, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire indiqué au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou si elle avait travaillé à temps plein pendant ladite période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est celui auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de compassion non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche une indemnité de compassion, celle-ci est rajustée en conséquence.
- j) Les prestations de soignant versées conformément au régime de prestations d'emploi supplémentaires ne doivent ni réduire ni augmenter la rémunération différée ou l'indemnité de départ de l'employé-e.

XX.07 Disposition provisoire

L'employé-e qui est en congé de compassion non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui a demandé une période de congé de compassion non payé sans toutefois l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée initialement.

NOUVEAU – SÉCURITÉ D'EMPLOI

Sous-traitance

XX.01 Le travail de l'unité de négociation effectué par les employés ne fera l'objet ni de sous-traitance ni de privatisation à moins d'une entente mutuelle explicite et écrite entre le syndicat et l'employeur.

XX.02 L'employeur doit rapatrier dans l'unité de négociation tout le travail effectué actuellement en sous-traitance. Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification pour s'assurer de la conformité aux dispositions du présent article.

Emploi d'étudiant-e-s

Le syndicat souhaite discuter de l'emploi par l'Agence d'étudiant-e-s dans le cadre des divers programmes d'emploi d'étudiant-e-s.

Politique sur la transition en matière d'emploi – Appendice « B »

Le syndicat compte proposer des modifications à la Politique sur la transition en matière d'emploi.

NOUVEAU – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

- XX.01 L'employeur s'engage à contribuer un cent (0,01 \$) l'heure au Fonds de justice sociale de l'AFPC pour toutes les heures travaillées par chaque employé-e de l'unité de négociation. L'employeur verse les cotisations au Bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit immédiatement la fin de chaque trimestre d'exercice.

NOUVEAU – DROITS DE MOBILITÉ

Article 37 – Congé annuel payé

37.15 Nomination par un autre ou à un autre employeur de la fonction publique

a) Nonobstant le paragraphe 37.09, l'employé-e qui démissionne pour accepter une nomination à un organisme indiqué aux Annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut opter pour le non-paiement de ses crédits de congé annuel inutilisés, dans la mesure où l'organisme auprès duquel il ou elle est nommé accepte les crédits.

b) L'Agence convient d'accepter les crédits de congé annuel inutilisés, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingt (280) heures (conformément au code des heures de travail des employé-e-s), de l'employé-e qui démissionne d'un organisme indiqué aux Annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'accepter un poste à l'Agence, dans la mesure où l'employé-e muté est admissible au transfert des crédits et qu'il ou elle a exercé une option en ce sens.

Article 38 – Congé de maladie payé

38.09 Nomination de l'employé-e d'un autre employeur de la fonction publique

L'Agence convient d'accepter les crédits de congé de maladie inutilisés de l'employé-e qui démissionne d'un organisme indiqué aux Annexes I à V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour accepter un poste à l'Agence.

Article 41 – Congé de maternité non payé

Indemnité de maternité

41.02 a)(iii)

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X $\frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans les cinq (5) jours suivants **ou moins ou l'employé-e qui accepte un poste à un organisme indiqué aux Annexes I à IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* n'est pas tenu** ~~n'a pas besoin~~ de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

Article 43 – Congé parental non payé

Indemnité parentale

43.02 a)(iii)

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X $\frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans les cinq (5) jours suivants **ou moins ou l'employé-e qui accepte un poste à un organisme indiqué aux Annexes I à IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* n'est pas tenu** ~~n'a pas besoin~~ de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

NOUVEAU – DÉNONCIATION

- XX.01 Nul employé-e ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de harcèlement ou être autrement pénalisé, y compris, entre autres, se voir imposer une rétrogradation, une suspension, un renvoi, une pénalité financière, une perte d'ancienneté, d'avancement ou d'occasion à la fonction publique pour avoir divulgué un acte fautif ou une omission ou avoir communiqué des renseignements lors d'une enquête faisant suite à la divulgation d'un acte fautif ou d'une omission, notamment une infraction à une loi fédérale ou à une loi provinciale ou territoriale, ou encore à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou pour avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics ou menacer la santé ou la sécurité du public ou de l'environnement.

NOUVEAU – INDEMNITÉ DE CONDITION PHYSIQUE

XX.01 L'employeur consent à accorder une indemnité de huit cents dollars (800 \$) par année aux employé-e-s pour qu'ils puissent participer à une activité ou à un programme de condition physique.

NOUVEAU – SALAIRE BLOQUÉ DES EMPLOYÉ-E-S BÉNÉFICIAIRE D'UNE MESURE D'ADAPTATION

Le syndicat entend discuter du salaire bloqué des employé-e-s qui bénéficient d'une mesure d'adaptation prise par l'Employeur.

NOUVEAU – EMPLOYÉ-E-S NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

Article 36 – Congé – Généralités

36.11 Les employé-e-s nommés pour une période déterminée, qui ont été avertis que leur emploi pour une durée déterminée ne sera pas renouvelé, peuvent exercer l'option de toucher un remboursement en espèces de tout crédit de congé annuel et compensatoire acquis et inutilisé.

Article 37 – Congé annuel payé

37.02 d) La période de service mentionnée à l'alinéa c) ci-dessus est réputée comprendre toute interruption des périodes de service continu qu'accomplissent les étudiant-e-s ou les employé-e-s nommés pour une période déterminée auprès de l'Agence, périodes qui ne sont pas interrompues par une période de plus d'une (1) année civile sans emploi.

Article 38 – Congé de maladie payé

38.07 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés au cours d'une période d'emploi antérieure à l'Agence par un-e l'employé-e qui est mis en disponibilité ou dont la période d'emploi de durée déterminée prend fin sont rétablis s'il ou si elle est réengagé(e) à l'Agence ~~canadienne d'inspection des aliments au cours des~~ dans les deux (2) années suivant la date de la sa mise en disponibilité ou de la fin de la période d'emploi de durée déterminée.

Augmentations d'échelon de rémunération – Notes sur la rémunération

Employé-e-s nommés pour une période déterminée (à temps plein et à temps partiel) : Droit à une augmentation après douze (12) mois de service continu à l'Agence.

- a) L'employé-e nommé à un poste de durée déterminée à l'Agence touche une augmentation après avoir accompli douze (12) mois de service cumulatif auprès de celle-ci, aux mêmes groupe professionnel et niveau.
- b) Afin de préciser quand l'employé-e nommé pour une période déterminée a droit à la prochaine augmentation d'échelon de rémunération, on entend par service « cumulatif » tout le service, continu ou discontinu, accumulé à l'Agence aux mêmes groupe professionnel et niveau.

NOUVEAU

Les employé-e-s nommés pour une période déterminée obtiennent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée après trois (3) années de service, en conformité avec la politique du Conseil du Trésor.

NOUVEAU – INDEMNITÉ D’HYGIÈNE

XX.01 À compter du 1^{er} janvier 2008, l’employé-e qui exécute des fonctions d’inspection des viandes dans un abattoir touche une indemnité d’hygiène pour toutes les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, au taux équivalent à quatre pour cent (4 %) de son taux horaire normal.

NOUVEAU - CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur accordera un congé payé de cinq (5) jours par année, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours, à l'employé-e 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 la fonction publique*.

NOUVEAU - INDEMNITÉ DE MATIÈRES DANGEREUSES

L'employé-e qui a complété la formation nécessaire, maintient son accréditation et est chargé de s'acquitter d'une ou de plusieurs fonctions liées aux disciplines nommées ci-dessous reçoit une indemnité mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$) pour chaque mois au cours duquel l'employeur lui demande d'exécuter ce genre de fonctions.

- a) Intervention en cas d'urgence nucléaire
- b) Intervention d'urgence en cas de déversement de matières dangereuses
- c) Équipe d'intervention en cas d'urgence chimique
- d) Tâches de responsable de la radioprotection

NOUVEAU - INDEMNITÉ DU MARCHANDISES DANGEREUSES

- a) Un employé-e qui se voit confier la responsabilité d'emballer, d'expédier, de recevoir, d'étiqueter, de transporter, d'inspecter, ou de manipuler des marchandises dangereuses doit être certifié par l'employeur en vertu de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses*.
- b) Tout employé-e certifié en vertu de la *Loi sur le transport de marchandises dangereuses* recevra une indemnité mensuelle de cent cinquante dollars (150,00 \$) pour chaque mois que l'employé-e conserve cette certification.