

La nouvelle convention collective prévoit les augmentations économiques maximales autorisées à l'article 16 de la *Loi sur le contrôle des dépenses*. Elle ne comporte pas la restructuration que l'APASE souhaitait obtenir dans le cadre des négociations. Le SCT s'opposait à toute forme de restructuration, et la commission de l'intérêt public a conclu que l'article 23 de la *Loi sur le contrôle des dépenses* interdit toute forme de restructuration, que celle-ci entraîne des coûts ou pas.

Les principales modifications sont les suivantes :

Nouvel article Reconnaissance. Cet article reconnaît officiellement l'APASE à titre d'agent négociateur exclusif pour les employés du groupe professionnel FS.

Article 2, Interprétation et définitions, heures supplémentaires. Un changement de forme a été apporté afin de préciser que les heures de travail normales dont il est question dans l'article sont celles qui sont autorisées par la convention collective.

Article 7, Suspension et mesures disciplinaires. L'article a été modifié de manière à prévoir les rétrogradations pour des motifs disciplinaires et non disciplinaires. Le délai de préavis à donner à l'employé-e tenu d'assister à une réunion visée au paragraphe 7.01 a été prolongé et passe d'un (1) jour à deux (2) jours. L'article 42, Appréciation du rendement, a pour sa part été déplacé à l'article précédant immédiatement l'article Suspension et mesures disciplinaires, ce qui exigera la renumérotation des articles.

Article 8, Procédure de règlement des griefs. L'article a été reformulé de manière à refléter les modifications apportées à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP). La nouvelle LRTFP établit désormais trois types distincts de griefs : individuel, collectif et de principe. Chacun de ces types de griefs possède sa propre procédure de règlement.

Article 15, Jours fériés désignés, paragraphe 15.04. Le paragraphe 15.04 a été modifié de manière à tenir compte de la réalité lorsque plus d'un jour férié tombe un jour de repos, par ex., le jour de Noël et le lendemain de Noël. Le libellé actuel vise le cas où uniquement un (1) jour férié tombe un jour de repos. Le nouveau libellé prévoit le cas où deux (2) jours fériés désignés tombent un jour de repos de l'employé-e.

Article 16, Déplacements, paragraphe 16.01. Le paragraphe 16.01 a été modifié de manière à refléter la pratique établie de longue date de verser une rémunération pour les déplacements liés aux affectations.

Article 19, Congés – Généralités, paragraphe 19.02. Le paragraphe 19.02 a été supprimé de la convention collective. Ce paragraphe obligeait les employés à « ... fournir une preuve satisfaisante des circonstances qui justifient toute demande de congé payé ou non payé... », sauf pour les demandes de congé annuel.

- **Le paragraphe 19.05 a également été supprimé** de la convention collective. Le paragraphe 19.05 obligeait l'employé-e mis en disponibilité, qui justifie de moins de deux (2) ans d'emploi continu, à rembourser à l'employeur les congés annuels et les congés de maladie utilisés mais non acquis. Ce paragraphe était contradictoire par rapport au paragraphe 19.04 de la convention collective FS qui n'exige pas de remboursement dans cette circonstance.

- **On a aussi ajouté à l'article 19 un nouveau paragraphe** qui reconnaît que l'employé-e conserve ses congés acquis mais inutilisés, par ex., ses congés annuels et ses congés de maladie, lorsque la convention collective est signée ou qu'il devient assujéti à cette convention collective.

Article 20, Congés annuels, paragraphe 20.04. Le paragraphe 20.04 a été modifié de manière à garantir que les nouveaux employés qui justifient de six (6) mois d'emploi continu ont **droit** à une avance de crédits de congé équivalant aux crédits anticipés pour l'année d'acquisition des congés. Le libellé actuel est discrétionnaire.

- **Le paragraphe 20.10** a été modifié de manière à tenir compte du fait que les congés annuels sont acquis en heures et qu'ainsi, les crédits inutilisés sont remboursés en heures. On a aussi modifié le paragraphe en supprimant la mention de congé d'**ancienneté**, car plus personne dans le système ne possède encore de congé d'**ancienneté**.

- **Le paragraphe 20.12** a été modifié de manière à supprimer la mention de congé d'**ancienneté** et à **changer le titre** du paragraphe afin de tenir compte du fait que celui-ci porte également sur le **déplacement** de la période de congé annuel.

- **Le paragraphe 20.15** a été modifié de manière à refléter la possibilité que l'employé-e qui démissionne d'un organisme énuméré à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* puisse, sur entente, faire transférer ses crédits de congé annuel non utilisés. La mention de congé d'ancienneté a été supprimée, tout comme dans les paragraphes 20.10 et 20.12.

Article 21, Congé de maladie payé, paragraphe 21.02. Le paragraphe 21.02 a été modifié en y ajoutant un alinéa c) reflétant la pratique selon laquelle une déclaration signée de l'employé-e suffit habituellement pour remplir la condition établie à l'alinéa 21.02a). Cette déclaration doit porter que, pour cause de maladie ou de blessure, l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions.

Article 23, Congé de maternité non payé. L'article a été modifié entre deux rondes de négociations et les modifications ont été affichées sur notre site Web. Ces modifications figurent désormais dans la convention collective FS. Elles s'imposaient par suite des modifications apportées au **Régime québécois d'assurance parentale**.

Article 24, Congé parental non payé. L'article a lui aussi été modifié entre deux rondes de négociations et les modifications ont été affichées sur notre site Web. Ces

modifications figurent désormais dans la convention collective FS. Elles s'imposaient par suite des modifications apportées au **Régime québécois d'assurance parentale**.

Article 25, Congé non payé pour s'occuper de la proche famille, paragraphe 25.02.

Le paragraphe 25.02 a été modifié en supprimant l'obligation pour le conjoint de fait de demeurer avec l'employé-e. En outre, dans la version anglaise, l'expression « common law spouse » a été remplacée par « common law partner ».

- **Le paragraphe 25.03** a été modifié de manière à prévoir la possibilité d'accorder un **congé de compassion**.

Article 26, Congé payé pour obligations familiales, paragraphe 26.01.

Le paragraphe 26.01 a été modifié de manière à supprimer l'obligation pour le conjoint de fait de demeurer avec l'employé-e pour être considéré comme membre de la famille aux fins de l'application de l'article. On a aussi inséré dans la convention collective un nouveau paragraphe qui prévoit que les congés compensatoires soient crédités de nouveau sur production d'un certificat médical dans le cas où l'employé-e qui était en congé compensatoire se voit accorder un congé payé pour maladie dans la famille.

Article 28, Congé de mariage. L'article Congé de mariage sera supprimé de la convention collective FS à compter de la date de la signature de la nouvelle convention collective FS. Les employés peuvent encore se prévaloir de cet article jusqu'à la date de la signature. **À compter de la date de la signature, l'article Congé de mariage sera remplacé par une nouvelle disposition de l'article 20, Congés annuels, paragraphe 20.16.** Le paragraphe 20.16 prévoira « le droit, une seule fois, » à 37,5 heures de congé annuel après avoir achevé deux (2) années de « service ». Ce paragraphe s'appliquera aussi aux employés qui ont déjà achevé deux (2) années de service, qu'ils aient déjà pris ou non un congé de mariage dans le passé. Ces employés, tout comme les employés qui n'ont pas pris de congé de mariage, se verront créditer 37,5 heures de crédits de congé annuel supplémentaires à la date de la signature de la nouvelle convention collective FS. Ces crédits de congé annuel supplémentaires seront exclus du plafond pour le report et/ou la liquidation des congés annuels.

Article 30, Congé de décès, paragraphe 30.01. Le paragraphe 30.01 a été modifié de manière à supprimer l'obligation pour le conjoint de fait de demeurer avec l'employé-e pour être considéré comme membre de la « proche famille » aux fins de l'application de l'article Congé de décès. Le paragraphe 30.01 a également été modifié de manière à supprimer la disposition exigeant que le congé pris doive comprendre le **jour des funérailles**. Il s'agissait ici de supprimer la notion précise de funérailles comme élément déclencheur de l'octroi de ce congé et d'adopter plutôt une définition élargie de toutes les croyances et religions en utilisant l'expression « jour de commémoration du défunt ». La disposition modifiée permet à l'employé-e de choisir la période de cinq (5) jours civils consécutifs, qui peuvent être des jours ouvrables ou non, à la condition que la période comprenne le jour de commémoration du défunt ou qu'elle débute dans les deux (2) jours suivant la date du décès.

Article 39, Directives sur le service extérieur et ententes du Conseil national mixte, paragraphe 39.02. Le paragraphe 39.02 a été modifié de manière à tenir compte du fait que ces ententes sont modifiées d'un commun accord de temps à autre et que c'est leur version modifiée qui fait partie intégrante de la convention collective FS. On y a aussi apporté un changement de forme pour ce qui est de l'article exact de la LRTP mentionné au paragraphe 39.02.

Article 46, Administration de la paye, paragraphes 46.07 et 46.08. Le paragraphe 46.07, Exposé des fonctions, a été modifié en y ajoutant le passage « ... ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation ». À l'heure actuelle, les employés qui demandent un exposé des fonctions obtiennent cette information ainsi que le niveau de classification du poste et la cote numérique qui y est attribuée par facteur. Pour réviser le niveau, il manquait l'organigramme décrivant le classement du poste dans l'organisation.

- **Le paragraphe 46.08, Trop-payés,** est une nouvelle disposition qui limite le taux de recouvrement à 10 % du montant si un taux plus élevé créerait des ennuis à l'employé-e. Dans ce cas, l'employé-e n'a plus besoin de comparaître devant un comité pour défendre sa cause; il lui suffit d'informer la direction qu'un recouvrement supérieur à 10 % lui créerait des ennuis.

Article 48, Mise en œuvre de la convention. L'employeur avait demandé à la commission de l'intérêt public de donner aux ministères et à TPSGC 150 jours pour mettre en œuvre les dispositions de la convention collective relatives à la rémunération. Nous nous sommes entendus sur le délai standard de 90 jours établi dans la LRTP, et les ministères et TPSGC déploieront tous les efforts raisonnables voulus pour respecter ce délai.

Article 50, Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes, paragraphe 50.01. Le paragraphe 50.01 a été modifié de manière à tenir compte du fait que le congé accordé est calculé en heures. Le passage « une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée » a été remplacé par « un congé payé d'une durée de 3,75 heures ». La mention de « période raisonnable de temps libre » a été supprimée.