



**PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES DE L'EMPLOYEUR  
POUR LE GROUPE  
RECHERCHE (RE)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
VENANT À ÉCHÉANCE LE 30 SEPTEMBRE 2018**

**Le 16 novembre 2018**

---

**TABLE DES MATIÈRES**

INTRODUCTION ..... 3  
GÉNÉRALITÉS ..... 4  
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS ..... 5  
GÉNÉRALITÉS ..... 6  
ARTICLE 8 DURÉE DU TRAVAIL ..... 7  
ARTICLE 10 RAPPEL AU TRAVAIL ..... 8  
ARTICLE 14 TEMPS DE DÉPLACEMENT ..... 9  
ARTICLE 16 CONGÉS ANNUELS ..... 10  
ARTICLE 18 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS ..... 11  
ARTICLE 18 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS ..... 12  
ARTICLE 21 EXPOSÉ DES FONCTIONS ..... 13  
ARTICLE 47 DURÉE DE LA CONVENTION ..... 14  
APPENDICE A..... 15  
APPENDICE E ..... 16  
PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE..... 17

## INTRODUCTION

Les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociations sont de réduire le fardeau de l'administration de la paye, de fournir des augmentations économiques équitables pour les travailleurs et les contribuables canadiens, de répondre aux priorités opérationnelles des ministères et de soutenir la gestion efficace de la fonction publique. Une telle approche contribuera à une main-d'œuvre engagée et qualifiée qui produira des résultats pour les Canadiens.

L'employeur s'engage à respecter les principes énoncés dans l'Accord de Protocole pour la négociation collective convenu avec l'Institut Professionnel de la fonction publique du Canada.

Sous toutes réserves, ci-jointes, les propositions de l'employeur concernant la négociation d'une convention collective unique concernant les employés membres de l'unité de négociation de la Recherche (RE).

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les articles de la convention qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignées en **caractères gras**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés « - ».

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions monétaires à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

## GÉNÉRALITÉS

L'employeur propose :

- de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est approprié;
- de revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives, et toutes autres modifications administratives de la terminologie;
- discuter de l'administration et de la simplification de la paye, y compris une prolongation de la période de mise en œuvre;
- d'intégrer les ententes intervenues à la table de négociation commune à la convention collective du groupe RE.

## CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

Remplacer toute référence à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) par des références à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF).

Remplacer toutes les références à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) par des références à la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF).

Ceci s'applique aux dispositions suivantes:

- définition « employé » (employee)
- 2.02 (a) and (b);
- 18.04(a)(iii)(C);
- 18.09(a)(iii)(C);
- 18.16;
- 27.02;
- 28.05;
- 32.01 and 32.01(a);
- 32.03(a);
- 35.02;
- 35.03;
- 35.04;
- 35.08;
- 35.16;
- 35.24;
- 35.26 and 35.26(c), (d), (f) et (g);
- 36.01;
- 36.02; et
- 40.01.

## GÉNÉRALITÉS

### **Simplification de la paye**

*L'employeur souhaite discuter d'options en vue de normaliser et simplifier certaines conditions d'emploi afin de diminuer le fardeau sur l'administration de la paye, lorsque leur coût est raisonnable et que le recodage/impact sur le système de paye est minimal.*

*Articles variés.*

**ARTICLE 8**  
**DURÉE DU TRAVAIL**

*L'employeur désire discuter de la durée du travail pour les employés du groupe HR qui offrent des services au public.*

**ARTICLE 10  
RAPPEL AU TRAVAIL**

(Nouvelle clause)

**10.02 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes:**

**a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;**

**ou**

**b. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.**

*Re-numéroter en conséquence.*



---

## ARTICLE 14 TEMPS DE DÉPLACEMENT

**14.01** Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région du lieu d'affectation, il est rémunéré de la façon suivante :

- a. un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération régulière normale;
- b. un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :
  - i. sa rémunération régulière pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures, et
  - ii. au tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement supplémentaire en excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire en une journée.
- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de déplacement effectuées jusqu'à un maximum de douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.
- d. **aux fins des alinéas 14.01 (b) et (c), si une période de travail et/ou de voyage se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de voyage de l'employé-e est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.**

## ARTICLE 16 CONGÉS ANNUELS

### 16.04 Droit au congé annuel payé

L'employé a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois **de service et d'emploi** continus a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

## ARTICLE 18 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

### ~~18.19 Congé pour bénévolat~~

~~Au cours d'un exercice financier donné, les employés ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé pour bénévolat combinés.~~

~~À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, le paragraphe 18.19 Congé pour bénévolat sera supprimé de la convention collective.~~

~~Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;~~

~~Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.~~

---

## ARTICLE 18 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

### 18.20 Autre congé payé

#### b. Congé personnel

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

~~Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.~~

~~**À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, l'Article précédent sera remplacé par le suivant :**~~

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

**ARTICLE 21**  
**EXPOSÉ DES FONCTIONS**

**21.01** Sur demande écrite, tout employé a droit à un exposé [complet et à jour](#) des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la formule de cote numérique de classification.

**ARTICLE 47**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

**47.01** La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 30 septembre ~~2018~~ **2022**.

## APPENDICE A

*L'employeur désire discuter des taux de rémunération et des notes sur la rémunération.*

**APPENDICE E**

**PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET  
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA (IPFPC) EN CE QUI CONCERNE L'INTÉGRITÉ  
SCIENTIFIQUE**

*L'employeur désire discuter de l'intégrité scientifique.*



## PROPOSITIONS DE LA TABLE COMMUNE

L'employeur propose de discuter des articles suivants à la table commune :

1. Taux de rémunération
2. Durée de la convention
3. Rétroactivité
4. Période de mise en œuvre
5. Simplification de la paye
6. Mieux-être des employés
7. Réaménagement des effectifs
8. Cotisations syndicales
9. Conversion
10. Congés pour affaires syndicales (recouvrement de coûts)
11. Congés – généralités
12. Jours fériés désignés payés
13. Indemnité de maternité
14. Indemnité parentale
15. Congé non payé pour s'occuper de la famille

Suite aux discussions entre les parties, n'importe quel des éléments ci-haut peut retourner à la table RE pour des fins de négociations.