

Améliorations aux trois conventions collectives de l'ACEP

En 1967, les premières conventions collectives dans la fonction publique fédérale donnaient aux employés droit à quatre semaines de vacances, pas après huit ans, mais après 18 ans d'emploi continu. Des certificats du médecin étaient exigés pour des périodes de maladie de plus de trois jours consécutifs ou si l'employé avait déjà pris sept jours de congé de maladie dans l'année. Le congé de maternité était limité à six mois, sans indemnité de maternité.

Le taux de rémunération annuel maximal du groupe ES était de 21 750 \$, pour le niveau le plus élevé ES-05. Les niveaux ES-06, ES-07 et ES-08 n'existaient pas à l'époque. Nous n'avons pas de données sur nos membres travaillant sur la Colline parlementaire en 1967, mais on peut affirmer sans risquer de se tromper que les salaires étaient comparables. Le salaire annuel maximal d'un TR-02 était de 10 106 \$, et celui d'un TR-03 de 11 861 \$.

En 1967 le taux de rémunération annuel maximal du groupe ES était de 21 750 \$, pour le niveau le plus élevé ES-05. Présentement c'est 101 148 \$ pour un EC-06.

Sans remonter jusqu'en 1967 pour relever les améliorations négociées aux conventions collectives par les comités de négociation ES, SI, EC, BdP et TR au fil des ans, voici une liste très incomplète d'améliorations récentes, soit depuis 2002.

Selon la situation personnelle ou professionnelle de chacun, certaines améliorations peuvent être plus importantes que d'autres. Au cours de votre carrière, vous et vos collègues bénéficierez à un moment ou à un autre de la plupart des droits prévus dans la convention collective.

Des concessions ont été faites à l'employeur pendant ces années, dont la plupart ont une valeur marginale pour les membres. L'exception la plus importante a été l'indemnité de départ à l'occasion de la retraite ou de la démission. L'ACEP n'a jamais cessé de lutter pour protéger les dispositions de l'indemnité de départ lors de la retraite ou de la démission. Toutefois, dans trois décisions distinctes, les arbitres ont inclus dans leurs décisions la concession à l'employeur de l'indemnité de départ versée à l'occasion de la retraite ou de la démission.

A Les améliorations à la convention collective EC au cours des dix dernières années comprennent les 30 modifications suivantes :

1. **Les salaires** des employés EC ont augmenté au cours des dix dernières années. Par exemple, de 2002 à 2013, le taux annuel maximal de rémunération des EC-04 est passé de 69 631 \$ à 74 647 \$. Le maximum pour les EC-06 est monté de 78 913 \$ à 101 148 \$ par année. Un EC-07 plafonné au maximum depuis 11 ans a

vu son taux annuel maximal grimper de 88 259 \$ à 113 016 \$. (Veuillez consulter le tableau de [« Comparaison des salaires des unités de négociation de l'ACEP – 2002 à 2013 »](#), page 7.)

2. La durée maximale d'un **horaire à heures variables** (un horaire comprimé) est passée de 28 jours à 52 semaines, ce qui permet aux employés d'accumuler des journées payées non ouvrées et de les prendre consécutivement.
3. La définition de la famille pour le **congé non payé pour prendre soin de la famille** a été élargie pour permettre aux employés EC de prendre congé pour un frère, une sœur, un beau-père, une belle-mère, un petit-fils, une petite-fille ou un grand-parent.
4. Les employés EC ont droit à un **congé de soignant** pour s'occuper d'un membre mourant de leur famille.
5. La définition de **période de deuil** a été élargie afin de donner plus de flexibilité.
6. Le **congé parental** peut être pris en deux périodes de semaines consécutives. Auparavant, le congé parental ne pouvait être pris qu'en une seule période de semaines consécutives.
7. La définition de famille pour le **congé payé pour obligations familiales (COF)** a été étendue par l'ajout de tous les enfants (et non seulement les enfants « à charge »), des parents de l'époux ou conjoint de fait et des grands-parents.
8. Le maximum du **COF** a été supprimé dans chaque sous-disposition, donnant plus de flexibilité aux employés EC.
9. Un nouveau **congé payé de bénévolat** de 7,5 heures a été ajouté à la convention collective.
10. Un nouveau congé payé de 7,5 heures pour des **raisons de nature personnelle** a été ajouté à la convention collective.
11. L'employé EC à qui un **congé payé a été accordé à la suite d'une blessure, d'une maladie ou d'une affection** n'a pas à rembourser la somme reçue d'une police personnelle d'assurance invalidité.
12. Le **congé non payé pour convenance personnelle** de plus de trois mois mais ne dépassant pas un an peut être pris à deux reprises pendant la carrière de l'employé EC.
13. Lorsque l'employeur annule une période de **congé annuel** qui avait été approuvée, le congé annulé peut être reporté et utilisé dans l'année suivante.

Un nouveau congé de 7,5 heures pour des raisons de nature personnelle a été ajouté à la convention collective.

14. La définition de **congé compensateur** a été élargie afin d'y inclure le travail accompli un jour férié désigné.
15. Les dispositions du **congé de maternité et du congé parental** ont été harmonisées avec le Régime québécois d'assurance parentale, permettant aux membres du Québec de profiter pleinement du régime.
16. Le temps rémunéré pour **les arrêts en cours de route** pendant le temps de déplacement est passé de trois à cinq heures.
17. Les membres EC qui travaillent pour le Bureau de la traduction sur la Colline Parlementaire ont droit au **congé sessionnel**, comme les membres TR qui travaillent sur la Colline.
18. L'article sur le congé de mariage a été remplacé par une nouvelle disposition dans l'article sur le **congé annuel** qui accorde 37,5 heures (5 jours) de congé payé.
19. **L'indemnité de facteur pénologique** a été redéfinie en fonction du risque, plutôt que de la garde de détenus. Et l'indemnité maximale versée aux employés qui travaillent dans des pénitenciers n'est plus réduite selon les degrés d'exposition au risque de chaque niveau de sécurité.

Les employés EC sont rémunérés à temps double pour chaque heure supplémentaire travaillée le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent de l'employé dans toutes les situations.

20. À la suite d'une plainte de l'ACEP devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le libellé de la convention collective concernant la **rémunération rétroactive** a été modifié. Les employés EC ont droit au plus favorable des deux calculs différents des salaires qu'utilise l'employeur pour les promotions, rétrogradations, mutations et intérimis se produisant pendant la période de rétroactivité. Le Conseil du Trésor a par la suite appliqué le même principe à tous les employés de la fonction publique. Cette nouvelle disposition

peut représenter des milliers de dollars pour les employés à qui elle s'applique.

21. Avant la convention collective qui a expiré en 2006, les membres EC étaient payés à temps double un deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent uniquement s'ils avaient aussi travaillé le premier jour de repos. La rémunération **des heures supplémentaires** un deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent a été progressivement améliorée au fil de deux rondes. À compter de la convention collective qui a expiré en 2006, les heures supplémentaires le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent sont rémunérées à temps double, sauf si c'est l'employé qui a demandé de travailler le deuxième jour. Dans ces circonstances, les heures supplémentaires étaient rémunérées à temps et demi (1,5). Ensuite, à compter de la présente convention collective, les employés EC sont rémunérés à

temps double pour chaque heure supplémentaire travaillée le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent de l'employé dans toutes les situations.

22. Le droit à un maximum plus élevé (15 heures) a été ajouté pour les **déplacements** à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis.
23. L'employé EC qui est en **déplacement** pour 40 nuits pendant une année financière a droit à 7,5 heures additionnelles de congé payé et à 7,5 autres heures pour chaque période additionnelle de 20 nuits passées en déplacement jusqu'à un maximum de 37,5 heures par année.
24. L'employé EC peut choisir de reporter à la prochaine année financière jusqu'à un maximum de 37,5 heures de **congé compensateur** inutilisé.
25. Tout le travail accompli un **jour de congé** est rémunéré à temps et demi (les sept premières heures et demie) ou à temps double, jamais à temps simple.
26. Les **primes de poste et de fin de semaine** sont passées de 1,75 \$ à 2 \$ l'heure pour les employés EC.
27. L'**indemnité de repas** en heures supplémentaires est passée de 9,50 \$ à 10,50 \$ pour les membres EC.
28. Lorsqu'un membre EC assiste à **une conférence ou un congrès** à la demande de l'employeur, l'employeur paie les frais d'inscription.
29. Le droit à six semaines de **vacances** est accordé une année plus tôt, soit après 28 années de service.
30. Sous réserve de la disponibilité des installations appropriées, l'Association peut tenir des **réunions générales de membres** locaux dans les installations ministérielles. L'endroit, la date et la durée de telles réunions doivent être approuvés au préalable par l'administrateur général ou son délégué.

Lorsqu'un membre EC assiste à une conférence ou un congrès à la demande de l'employeur, l'employeur paie les frais d'inscription.

B Les améliorations à la convention collective TR au cours des dix dernières années comprennent les 30 modifications suivantes :

1. Les **salaires** ont augmenté. Par exemple, de 2002 à 2013, le taux de rémunération annuel maximal pour un TR-02 est passé de 56 142 \$ à 74 542 \$. Le maximum pour un TR-03 est monté de 66 754 \$ à 87 730 \$. (Veuillez consulter le tableau de [« Comparaison des salaires des unités de négociation de l'ACEP – 2002 à 2013 »](#), page 7.)

2. La définition de **période de deuil** a été élargie afin de donner plus de flexibilité.
3. Le **congé de mariage** a été remplacé par un congé de cinq jours une fois en carrière et a été placé dans l'article sur le congé pour obligations familiales (COF).
4. Ensuite, le congé de cinq jours a été ajouté à l'article sur les **congés annuels** et ainsi retiré du plafond des congés pour obligations familiales.
5. La définition de famille aux fins du **congé payé pour obligations familiales** (COF) a été étendue à tous les enfants et non plus seulement aux enfants « à charge ».
6. Le maximum du **COF** a été supprimé dans chaque sous-disposition, donnant plus de flexibilité aux employés TR.
7. Les dispositions du **congé de maternité et du congé parental** ont été harmonisées avec le Régime québécois d'assurance parentale, permettant aux membres du Québec de profiter pleinement du régime.

Le congé de mariage a été remplacé par un congé de cinq jours une fois en carrière et a été placé dans l'article sur le congé pour obligations familiales (COF).

8. Un nouveau **congé payé de bénévolat** de 7,5 heures a été ajouté à la convention collective.

9. Un nouveau congé payé de 7,5 heures pour des **raisons de nature personnelle** a été ajouté à la convention collective.

10. L'employé à qui un **congé payé a été accordé à la suite d'une blessure, d'une maladie ou d'une affection** n'a pas à rembourser la somme reçue d'une police personnelle d'assurance invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé une prime.

11. Le **congé parlementaire et le congé d'interprétation** sont étendus aux interprètes gestuels.

12. L'approbation du **congé non payé pour obligations personnelles** n'est plus soumise aux nécessités du service.

13. La rémunération pour le temps de **déplacement** est étendue à tous les interprètes multilingues.

14. Le **supplément de rémunération** de 7 \$ n'est plus restreint à l'interprétation télévisée et s'applique à toute retransmission en direct.

15. Le **supplément de rémunération** de 7 % est étendu à tous les traducteurs TR-02 qui travaillent le soir ou la nuit aux services parlementaires.

16. Un **repas** est fourni ou une indemnité est versée à tous les employés TR qui travaillent à la Direction de la traduction parlementaire et de l'interprétation une période de 10,5 heures consécutives ou plus.
17. Une nouvelle disposition est ajoutée dans le cadre du **régime de travail spécial en traduction**, c'est-à-dire un projet pilote de service de traduction après les heures 24/7.
18. L'employé TR qui est assujéti au **régime de travail spécial en traduction** touche une allocation de 7 \$ l'heure pour toutes les heures normales de travail.
19. Le **régime de travail spécial et le supplément de rémunération** sont étendus aux heures travaillées entre 18 heures et minuit, et le samedi et le dimanche.
20. L'employeur peut autoriser le **télétravail** pour un employé qui consent volontairement à un régime de travail spécial.
21. L'**allocation de repas** passe de 10 \$ à 10,50 \$.
22. La période pendant laquelle un **congé compensatoire** acquis doit être utilisé passe de 12 à 16 mois.
23. L'employé TR qui est en **déplacement** pour 40 nuits pendant une année financière a droit à 7,5 heures additionnelles de congé payé et à 7,5 autres heures pour chaque période additionnelle de 20 nuits passées en déplacement jusqu'à un maximum de 37,5 heures par année.
24. À la suite d'une plainte de l'ACEP devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le libellé de la convention collective concernant la **rémunération rétroactive** a été modifié. Les employés TR ont droit au plus favorable des deux calculs différents des salaires qu'utilise l'employeur pour les promotions, rétrogradations, mutations et intérimis se produisant pendant la période de rétroactivité. Le Conseil du Trésor a par la suite appliqué le même principe à tous les employés de la fonction publique. Cette nouvelle disposition peut représenter des milliers de dollars pour les employés à qui elle s'applique.
25. Le droit à six semaines de **vacances** est accordé une année plus tôt, soit après 28 années de service.
26. L'employé TR a droit au remboursement, jusqu'à concurrence de 600 \$, de la **cotisation annuelle** versée à une association professionnelle membre du Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes du Canada lorsque le paiement de cette cotisation est exigé pour l'exercice des tâches inhérentes à son poste ou pour satisfaire aux normes de sélection ou d'évaluation du groupe Traduction.

Le supplément de rémunération de 7 \$ n'est plus restreint à l'interprétation télévisée et s'applique à toute retransmission en direct.

27. L'article sur les **transformations techniques** a été étendu à ce qui se trouve dans d'autres conventions.
28. L'employeur accorde **deux (2) périodes de repos** de 15 minutes chacune par journée normale de travail, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, aux employés à temps plein et à temps partiel.
29. Une nouvelle disposition permet à l'employé de recevoir sur demande écrite un **exposé complet et à jour de ses fonctions et responsabilités**, y compris du niveau de classification de son poste.
30. En vigueur le 19 avril 2013, tous les **salaires** sont augmentés de 3 845 \$ au titre du dernier rajustement relatif à la parité salariale.

C Les améliorations à la convention collective AN/RA au cours des dix dernières années comprennent les 30 modifications suivantes :

1. Les **salaires** ont augmenté pour les membres du groupe AN/RA. Par exemple de 2002 à 2013, le taux de rémunération annuel maximal d'un AN-02 est monté de 69 631 \$ à 92 016 \$. Le maximum pour un AN-03 est passé de 76 553 \$ à 101 165 \$ par année.

Groupes et niveaux choisis	Rémunération maximale \$		Augmentation de 2002 à 2013	
	2002*	2013	\$	%
AN-02	69,631	92,016	22,385	32,1
AN-03	76,553	101,165	24,612	32,2
EC-04 (ES-03/SI-04)	58,295	74,647	16,352	28,1
EC-06 (ES-05/SI-06)	78,913	101,148	22,235	28,2
EC-07 (ES-06/SI-07)	88,259	113,016	24,757	28,1
TR-02	56,142	74,542	18,400	32,8
TR-03	66,754	87,730	20,976	31,4

* Parité salariale pour le groupe TR

2. Une nouvelle disposition sur la **promotion professionnelle** stipule qu'il incombe à la direction de promouvoir activement le perfectionnement professionnel et que celle-ci cherchera par tous les moyens à fournir les occasions nécessaires.
3. L'employé peut maintenant demander à son superviseur de donner par écrit la raison du refus, de la modification ou de l'annulation de tout type de **congé**.
4. Si, à la suite d'un **congé de maternité ou d'un congé parental**, un employé embauché pour une période déterminée est réembauché à la Bibliothèque du

Parlement dans les 90 jours de son retour au travail, il/elle n'a plus à rembourser les sommes reçues pendant son congé.

5. L'article intitulé **Congé non payé pour les soins d'un parent** a été modifié; en plus des soins à un parent, l'employé pourra maintenant prendre congé pour prodiguer des soins à son conjoint. La période minimale de congé a été réduite, passant de six à trois semaines.
6. La définition de la famille aux fins du **Congé non payé pour les soins d'un parent** a été étendue à toute personne ayant un lien de parenté qui réside en permanence avec l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence, de même qu'à l'enfant du conjoint de fait, à l'enfant en tutelle ou au petit-fils ou à la petite-fille, que l'enfant soit à charge ou non.
7. Sur demande et selon les circonstances individuelles, l'employé peut se voir accorder un **congé payé pour obligations familiales** pour une période plus longue que le maximum de cinq jours prévu dans l'article.
8. L'employé AN/RA peut se voir accorder un **congé non payé de soignant pour s'occuper d'un membre mourant de sa famille**.
9. L'employé-e qui est ou sera chargé-e des soins et de la garde d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant pourra maintenant diviser en deux la période de 37 semaines de **congé parental non payé**.
10. Aux termes des alinéas a) et b) de l'article sur le **Congé non payé pour obligations personnelles**, le congé non payé pour une période de trois mois et d'un an respectivement est disponible deux fois dans la carrière de l'employé.
11. L'employé AN/RA a droit à 28 jours de **congé annuel** après 28 années complètes de service.
12. Un nouveau **congé payé de bénévolat** de 7,5 heures a été ajouté à la convention collective.
13. La définition de la proche famille aux fins de l'article sur le **congé de deuil** comprend maintenant les grands-parents et « une personne à l'égard de laquelle l'employé a une obligation légale » (une percée dans la fonction publique fédérale).
14. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à une période de **congé de deuil** de cinq jours ouvrables consécutifs plutôt que cinq jours civils consécutifs.

Un nouveau congé payé de bénévolat de 7,5 heures a été ajouté à la convention collective.

15. L'employé qui subissait un deuil pendant une période de **congé compensatoire** voyait ses crédits de congé rétablis. Maintenant, l'employé voit ses crédits de congé rétablis également si le deuil survient pendant une période de **congé de maladie** ou de **congé annuel**.
16. L'employé reçoit la **rémunération d'intérim** après trois jours ouvrables consécutifs au lieu de dix jours.
17. S'il est demandé à l'employé de fournir un **certificat médical**, l'employeur doit rembourser les frais associés.
18. L'employé qui fait des **heures supplémentaires** a maintenant le choix entre le remboursement du coût du stationnement ou le paiement d'une course en taxi.
19. L'**indemnité de repas** pour l'employé qui fait des heures supplémentaires a été augmentée à 10.50 \$.
20. À une exception près prévue dans la convention collective, toute période d'emploi, continue ou non continue, à la Bibliothèque du Parlement et auprès des employeurs énumérés aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* sert au calcul des crédits de **congé annuel**.
21. Les crédits de **congé de maladie** accumulés auprès d'un employeur précédent seront reconnus à la discrétion de l'employeur.
22. L'obligation de travailler un jour de **déplacement** n'est plus un prérequis pour la rémunération des heures supplémentaires.
23. En outre, lorsque l'employé est en **déplacement** une journée non travaillée pendant une semaine courte, cette journée est remplacée par une journée ouvrée ou par les heures de travail équivalentes.
24. L'employé est rémunéré au taux applicable des **heures supplémentaires** pour les cinq premières heures de déplacement dépassant les heures normales quotidiennes et au taux des heures normales pour les heures de déplacement ininterrompues par la suite.
25. De même, l'employé qui voyage un jour de repos ou un jour férié désigné payé est rémunéré au taux applicable des **heures supplémentaires** pour les cinq premières heures de déplacement et au taux des heures normales pour les heures de déplacement ininterrompues par la suite.

Une politique sur le télétravail doit être élaborée en consultation avec l'ACEP dans les 180 jours de la décision arbitrale.

26. Sous réserve des nécessités du service, les employés ont droit à une période maximale de deux heures de **congé payé** pour aller à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste.
27. L'employé admissible à une promotion peut demander une **évaluation officielle** de son rendement s'il n'a pas fait l'objet d'une telle évaluation au cours de la dernière année.
28. Une **politique sur le télétravail** doit être élaborée en consultation avec l'ACEP dans les 180 jours de la décision arbitrale.
29. La convention collective garantit le droit de travailler dans un milieu de travail exempt de toute forme de **harcèlement**. L'inclusion d'un article sur le harcèlement dans la convention donne aussi aux employés un recours auprès d'une tierce partie neutre, la Commission des relations de travail dans la fonction publique.
30. L'article sur la **durée du travail** a été modifié afin de donner plus de flexibilité dans l'établissement du calendrier des semaines longues tout en s'assurant qu'il ne peut y avoir moins de 16 semaines courtes de 30 heures.