



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Services des programmes et de l'administration
(tous les employé-e-s)

Date d'expiration : le 20 juin 2007

Canada



Convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Services des programmes et de l'administration
(tous les employé-e-s)

Date d'expiration : le 20 juin 2007

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations de travail
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le Ministre des Travaux publics et des Services
gouvernementaux, 2005.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779
Commandes seulement : 1-800-635-7943
Internet : <http://publications.gc.ca>
Catalogue No : BT 42-1/2007
ISBN 0-660-62832-5

Ce document est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada, à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca>

Alliance de la Fonction
publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario)
K2P 0P1

Adresse du site Web :
<http://www.psac-afpc.com>



**LA PRÉSENTE CONVENTION S'APPLIQUE AUX CLASSIFICATIONS
SUIVANTES :**

CODE	CLASSIFICATION	
301	Services administratifs	(AS)
305	Services d'information	(IS)
308	Administration des programmes	(PM)
310	Programmes de bien-être social	(WP)
501	Communications	(CM)
502	Traitement mécanique des données	(DA)
503	Commis aux écritures et aux règlements	(CR)
504	Mécanographie	(OE)
505	Secrétariat, sténographie et dactylographie	(ST)

**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE
LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA - SERVICES
DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION**

CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Disposition exclue

La définition des heures supplémentaires ne s'applique pas à certains employé-e-s du Bureau de la traduction (appendice « B »).

2.01

**

« **conjoint de fait** » : désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé-e (common-law partner),

**

« **époux** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),

ARTICLE 7

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

7.03

- a) Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation du CNM – PRI

Directive sur les voyages

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

Directive sur les uniformes

Directives sur le service extérieur

Santé / Sécurité

Directive sur l'électricité

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle

Directive sur l'hygiène

Directive sur l'indemnité de premiers soins

Directive sur l'utilisation de véhicules automobiles

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments

Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe

Directive sur la manutention des matériaux

Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins

Directive sur le refus de travailler

Directive sur les appareils de levage

Directive sur les charpentes surélevées

Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne

Directive sur les comités et les représentants

Directive sur les espaces clos dangereux

Directive sur les outils et équipements

Directive sur les pesticides

Directive sur les substances hasardeuses

Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique

Protocole d'entente sur la définition de « conjoint »

- b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

****ARTICLE 8**

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

8.01 Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées de temps à autre.

CHAPITRE II – SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

****ARTICLE 15**

CONFLITS DE TRAVAIL

15.01 Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

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

**

19.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT SEXUEL

**

20.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

**

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c) Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.
- e) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

**

- h) **Congé**
 - (i) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.

- (ii) Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.

****ARTICLE 27**

PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

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

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 31

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

**

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

ARTICLE 32

TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.08 Congé pour l'employé-e en 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 quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

**

- d) 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, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

CHAPITRE IV – CONGÉS

ARTICLE 33

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.01

**

- b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congé sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

**

- c) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

ARTICLE 34

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.17 Nomination d'un employé-e provenant d'un employeur distinct

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

**

34.18

- a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.

b) **Dispositions transitoires**

Le 14 mars 2005, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 34.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

- c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 34.18a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 38

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.02 Indemnité de maternité

a)

(iii)

**

- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si 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'elle est décédée, mise 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'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de

l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants 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 39

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

**

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la 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. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

ARTICLE 40

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.01 Congé parental non payé

**

c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

**

d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

- (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

- (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

**

- e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

40.02 Indemnité parentale

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* :

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants 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).

c)

**

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

**

41.02 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint 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.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint 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.

**

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e 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.

**

43.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 45
CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE
RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX

**

45.01 À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

ARTICLE 46
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

CHAPITRE V – AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

**ARTICLE 58

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

58.01 Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.

58.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.

58.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

Montant de l'IFP

58.04

Facteur pénologique (X)		
Type d'établissement		
Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

58.05 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 58.02 ci-dessus s'appliquent.

58.06 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'Alliance.

58.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.10 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

58.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.09 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé-e remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

58.09 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

58.10 L'employé-e a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- a) pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,

ou

- b) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

58.11 L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation.

58.12 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

ARTICLE 59

INDEMNITÉ POUR LA SURVEILLANCE DES DÉLINQUANTS

**

59.02 La valeur de l'indemnité pour la surveillance des délinquants est de mille huit cents dollars (1 800 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un poste auquel s'applique cette indemnité.

****ARTICLE 61**

MARCHANDISES DANGEREUSES

61.01 Un employé(e) certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confié la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité quotidienne de trois dollars et cinquante (3,50 \$) pour chaque jour où ils doivent emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) par mois, pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 64

ADMINISTRATION DE LA PAYE

**

64.03

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A-1 » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A-1 » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un

échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 64.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

ARTICLE 66

DURÉE DE LA CONVENTION

**

66.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2007.

****APPENDICE « A -1 »****AS – GROUPE : SERVICES ADMINISTRATIFS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
 B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
 C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
 D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

AS – PERFECTIONNEMENT

De :	\$	24993	à	37462
À :	A	25618	à	38399
	B	26194	à	39263
	C	26823	à	40205
	D	27494	à	41210

AS-1

De :	\$	39364	40861	42413	44026
À :	A	40348	41883	43473	45127
	B	41256	42825	44451	46142
	C	42246	43853	45518	47249
	D	43302	44949	46656	48430

AS-2

De :	\$	43863	45529	47260
À :	A	44960	46667	48442
	B	45972	47717	49532
	C	47075	48862	50721
	D	48252	50084	51989

AS-3

De :	\$	47015	48802	50657
À :	A	48190	50022	51923
	B	49274	51147	53091
	C	50457	52375	54365
	D	51718	53684	55724

AS-4

De :	\$	51358	53309	55495
À :	A	52642	54642	56882
	B	53826	55871	58162
	C	55118	57212	59558
	D	56496	58642	61047

AS-5

De :	\$	61312	63642	66287
À :	A	62845	65233	67944
	B	64259	66701	69473
	C	65801	68302	71140
	D	67446	70010	72919

AS-6

De :	\$	68294	70889	73675
À :	A	70001	72661	75517
	B	71576	74296	77216
	C	73294	76079	79069
	D	75126	77981	81046

AS-7

De :	\$	71888	74621	77456	79780	82196
À :	A	73685	76487	79392	81775	84251
	B	75343	78208	81178	83615	86147
	C	77151	80085	83126	85622	88215
	D	79080	82087	85204	87763	90420

AS-8

De :	\$	74227	à	87370
À :	A	76083	à	89554
	B	77795	à	91569
	C	79662	à	93767
	D	81654	à	96111

****APPENDICE « A -1 »**

CM – GROUPE : COMMUNICATIONS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

CM-1

De :	\$	24168	24906	25636	26376
À :	A	24772	25529	26277	27035
	B	25329	26103	26868	27643
	C	25937	26729	27513	28306
	D	26585	27397	28201	29014

CM-2

De :	\$	27547	28362	29180
À :	A	28236	29071	29910
	B	28871	29725	30583
	C	29564	30438	31317
	D	30303	31199	32100

CM-3

De :	\$	30375	31272	32180
À :	A	31134	32054	32985
	B	31835	32775	33727
	C	32599	33562	34536
	D	33414	34401	35399

CM-4

De :	\$	33710	34724	35737
À :	A	34553	35592	36630
	B	35330	36393	37454
	C	36178	37266	38353
	D	37082	38198	39312

CM-5

De :	\$	35283	36342	37415	38476
À :	A	36165	37251	38350	39438
	B	36979	38089	39213	40325
	C	37866	39003	40154	41293
	D	38813	39978	41158	42325

CM-6

De :	\$	38415	39596	40755	41926	43094	44268
À :	A	39375	40586	41774	42974	44171	45375
	B	40261	41499	42714	43941	45165	46396
	C	41227	42495	43739	44996	46249	47510
	D	42258	43557	44832	46121	47405	48698

CM-7

De :	\$	42077	43364	44646	45934	47221	48508
À :	A	43129	44448	45762	47082	48402	49721
	B	44099	45448	46792	48141	49491	50840
	C	45157	46539	47915	49296	50679	52060
	D	46286	47702	49113	50528	51946	53362

****APPENDICE « A -1 »****CR – GROUPE : COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
 B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
 C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
 D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

CR-1

De :	\$	26725	27281	27847	28409	28962	29527
À :	A	27393	27963	28543	29119	29686	30265
	B	28009	28592	29185	29774	30354	30946
	C	28681	29278	29885	30489	31082	31689
	D	29398	30010	30632	31251	31859	32481

CR-2

De :	\$	29008	29677	30336	30999
À :	A	29733	30419	31094	31774
	B	30402	31103	31794	32489
	C	31132	31849	32557	33269
	D	31910	32645	33371	34101

CR-3

De :	\$	32901	33764	34626	35490
À :	A	33724	34608	35492	36377
	B	34483	35387	36291	37195
	C	35311	36236	37162	38088
	D	36194	37142	38091	39040

CR-4

De :	\$	36454	37421	38387	39349
À :	A	37365	38357	39347	40333
	B	38206	39220	40232	41240
	C	39123	40161	41198	42230
	D	40101	41165	42228	43286

CR-5

De :	\$	39840	40935	42038	43132
À :	A	40836	41958	43089	44210
	B	41755	42902	44059	45205
	C	42757	43932	45116	46290
	D	43826	45030	46244	47447

CR-6

De :	\$	45348	46540	47722	48916
À :	A	46482	47704	48915	50139
	B	47528	48777	50016	51267
	C	48669	49948	51216	52497
	D	49886	51197	52496	53809

CR-7

De :	\$	50300	51693	53088	54491
À :	A	51558	52985	54415	55853
	B	52718	54177	55639	57110
	C	53983	55477	56974	58481
	D	55333	56864	58398	59943

****APPENDICE « A-1 »**

DA – GROUPE : TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

SOUS-GROUPE : CONVERSION DES DONNÉES**DA-CON-1**

De :	\$	24998	25699	26405	27112	27819	28522
À :	A	25623	26341	27065	27790	28514	29235
	B	26200	26934	27674	28415	29156	29893
	C	26829	27580	28338	29097	29856	30610
	D	27500	28270	29046	29824	30602	31375

De :	\$	29220	29924	30630	31338		
À :	A	29951	30672	31396	32121		
	B	30625	31362	32102	32844		
	C	31360	32115	32872	33632		
	D	32144	32918	33694	34473		

DA-CON-2

De :	\$	27459	28236	29015	29795	30583	31391
À :	A	28145	28942	29740	30540	31348	32176
	B	28778	29593	30409	31227	32053	32900
	C	29469	30303	31139	31976	32822	33690
	D	30206	31061	31917	32775	33643	34532

DA-CON-3

De :	\$	32266	33172	34075	34981		
À :	A	33073	34001	34927	35856		
	B	33817	34766	35713	36663		
	C	34629	35600	36570	37543		
	D	35495	36490	37484	38482		

DA-CON-4

De :	\$	40595	41589	42595	43593
À :	A	41610	42629	43660	44683
	B	42546	43588	44642	45688
	C	43567	44634	45713	46785
	D	44656	45750	46856	47955

DA-CON-5

De :	\$	43063	44164	45268	46370
À :	A	44140	45268	46400	47529
	B	45133	46287	47444	48598
	C	46216	47398	48583	49764
	D	47371	48583	49798	51008

DA-CON-6

De :	\$	44928	46140	47349	48557
À :	A	46051	47294	48533	49771
	B	47087	48358	49625	50891
	C	48217	49519	50816	52112
	D	49422	50757	52086	53415

DA-CON-7

De :	\$	50959	52297	53628	54968
À :	A	52233	53604	54969	56342
	B	53408	54810	56206	57610
	C	54690	56125	57555	58993
	D	56057	57528	58994	60468

DA-CON-8

De :	\$	53571	55044	56514	57999
À :	A	54910	56420	57927	59449
	B	56145	57689	59230	60787
	C	57492	59074	60652	62246
	D	58929	60551	62168	63802

NIVEAU SPÉCIAL C

De :	\$	31410
À :	A	32195
	B	32919
	C	33709
	D	34552

SOUS-GROUPE : PRODUCTION DES DONNÉES**DA-PRO-1**

De :	\$	21209	21902	22609	23323	24019	24721
À :	A	21739	22450	23174	23906	24619	25339
	B	22228	22955	23695	24444	25173	25909
	C	22761	23506	24264	25031	25777	26531
	D	23330	24094	24871	25657	26421	27194

De :	\$	25415	26245	27069	27850	28641	29454
À :	A	26050	26901	27746	28546	29357	30190
	B	26636	27506	28370	29188	30018	30869
	C	27275	28166	29051	29889	30738	31610
	D	27957	28870	29777	30636	31506	32400

DA-PRO-2

De :	\$	30765	31696	32618
À :	A	31534	32488	33433
	B	32244	33219	34185
	C	33018	34016	35005
	D	33843	34866	35880

DA-PRO-3

De :	\$	34423	35473	36511
À :	A	35284	36360	37424
	B	36078	37178	38266
	C	36944	38070	39184
	D	37868	39022	40164

DA-PRO-4

De :	\$	38332	39491	40665
À :	A	39290	40478	41682
	B	40174	41389	42620
	C	41138	42382	43643
	D	42166	43442	44734

DA-PRO-5

De :	\$	42642	43943	45252
À :	A	43708	45042	46383
	B	44691	46055	47427
	C	45764	47160	48565
	D	46908	48339	49779

DA-PRO-6

De :	\$	47669	49134	50601
À :	A	48861	50362	51866
	B	49960	51495	53033
	C	51159	52731	54306
	D	52438	54049	55664

DA-PRO-7

De :	\$	53297	54953	56593
À :	A	54629	56327	58008
	B	55858	57594	59313
	C	57199	58976	60737
	D	58629	60450	62255

****APPENDICE « A-1 »****IS – GROUPE : SERVICES D' INFORMATION
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
 B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
 C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
 D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

IS-1

De :	\$	39364	40861	42413	44026
À :	A	40348	41883	43473	45127
	B	41256	42825	44451	46142
	C	42246	43853	45518	47249
	D	43302	44949	46656	48430

IS-2

De :	\$	43863	45529	47260
À :	A	44960	46667	48442
	B	45972	47717	49532
	C	47075	48862	50721
	D	48252	50084	51989

IS-3

De :	\$	51358	53309	55495
À :	A	52642	54642	56882
	B	53826	55871	58162
	C	55118	57212	59558
	D	56496	58642	61047

IS-4

De :	\$	61312	63642	66287
À :	A	62845	65233	67944
	B	64259	66701	69473
	C	65801	68302	71140
	D	67446	70010	72919

IS-5

De :	\$	68294	70889	73675
À :	A	70001	72661	75517
	B	71576	74296	77216
	C	73294	76079	79069
	D	75126	77981	81046

IS-6

De :	\$	71888	74621	77456	79780	82196
À :	A	73685	76487	79392	81775	84251
	B	75343	78208	81178	83615	86147
	C	77151	80085	83126	85622	88215
	D	79080	82087	85204	87763	90420

**** APPENDICE « A-1 »**

OE – GROUPE : MÉCANOGRAPHIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

SOUS-GROUPE : OPÉRATEUR DE MACHINES COMPTABLES**OE-BEO-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-BEO-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856		
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552		
	B	25983	26754	27550	28375	29194		
	C	26607	27396	28211	29056	29895		
	D	27272	28081	28916	29782	30642		

SOUS GROUPE : OPÉRATEUR DE MACHINES À CALCULER**OE-CEO-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-CEO-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552
	B	25983	26754	27550	28375	29194
	C	26607	27396	28211	29056	29895
	D	27272	28081	28916	29782	30642

OE-CEO-3

De :	\$	27642	28484	29338	30198
À :	A	28333	29196	30071	30953
	B	28970	29853	30748	31649
	C	29665	30569	31486	32409
	D	30407	31333	32273	33219

SOUS-GROUPE : OPÉRATEUR DE MACHINES À REPROGRAPHIER**OE-DEO-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-DEO-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552
	B	25983	26754	27550	28375	29194
	C	26607	27396	28211	29056	29895
	D	27272	28081	28916	29782	30642

OE-DEO-3

De :	\$	27642	28484	29338	30198
À :	A	28333	29196	30071	30953
	B	28970	29853	30748	31649
	C	29665	30569	31486	32409
	D	30407	31333	32273	33219

SOUS-GROUPE : OPÉRATEUR DE MACHINES À COURRIER**OE-MSE-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-MSE-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856		
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552		
	B	25983	26754	27550	28375	29194		
	C	26607	27396	28211	29056	29895		
	D	27272	28081	28916	29782	30642		

SOUS-GROUPE : OPÉRATEUR D'APPAREILS DE MICROPHOTOGRAPHIE**OE-MEO-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-MEO-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856		
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552		
	B	25983	26754	27550	28375	29194		
	C	26607	27396	28211	29056	29895		
	D	27272	28081	28916	29782	30642		

OE-MEO-3

De :	\$	27642	28484	29338	30198			
À :	A	28333	29196	30071	30953			
	B	28970	29853	30748	31649			
	C	29665	30569	31486	32409			
	D	30407	31333	32273	33219			

OE-MEO-4

From:	\$	30217	31160	32108	33044
To:	A	30972	31939	32911	33870
	B	31669	32658	33651	34632
	C	32429	33442	34459	35463
	D	33240	34278	35320	36350

OE-MEO-5

From:	\$	35306	36413	37521	38633
To:	A	36189	37323	38459	39599
	B	37003	38163	39324	40490
	C	37891	39079	40268	41462
	D	38838	40056	41275	42499

****APPENDICE « A-1 »**

PM – GROUPE : ADMINISTRATION DES PROGRAMMES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003**
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2004**
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2005**
- D) En vigueur à compter du 21 juin 2006**

PM – PERFECTIONNEMENT

De :	\$	24993	à	37462 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)
À :	A	25618	à	38399 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)
	B	26194	à	39263 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)
	C	26823	à	40205 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)
	D	27494	à	41210 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)

PM-1

De :	\$	39364	40861	42413	44026
À :	A	40348	41883	43473	45127
	B	41256	42825	44451	46142
	C	42246	43853	45518	47249
	D	43302	44949	46656	48430

PM-2

De :	\$	43863	45529	47260
À :	A	44960	46667	48442
	B	45972	47717	49532
	C	47075	48862	50721
	D	48252	50084	51989

PM-3

De :	\$	47015	48802	50657
À :	A	48190	50022	51923
	B	49274	51147	53091
	C	50457	52375	54365
	D	51718	53684	55724

PM-4

De :	\$	51358	53309	55495
À :	A	52642	54642	56882
	B	53826	55871	58162
	C	55118	57212	59558
	D	56496	58642	61047

PM-5

De :	\$	61312	63642	66287
À :	A	62845	65233	67944
	B	64259	66701	69473
	C	65801	68302	71140
	D	67446	70010	72919

PM-6

De :	\$	71888	74621	77456	79780	82196
À :	A	73685	76487	79392	81775	84251
	B	75343	78208	81178	83615	86147
	C	77151	80085	83126	85622	88215
	D	79080	82087	85204	87763	90420

PM-7

De :	\$	74227	à	87370
À :	A	76083	à	89554
	B	77795	à	91569
	C	79662	à	93767
	D	81654	à	96111

****APPENDICE « A-1 »**

**ST – GROUPE : SECRÉTARIAT, STÉNOGRAPHIE
ET DACTYLOGRAPHIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
 B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
 C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
 D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

SOUS-GROUPE : DACTYLO**ST-TYP-1**

De :	\$	28822	29361	29916	30462	31004	31539
À :	A	29543	30095	30664	31224	31779	32327
	B	30208	30772	31354	31927	32494	33054
	C	30933	31511	32106	32693	33274	33847
	D	31706	32299	32909	33510	34106	34693

ST-TYP-2

De :	\$	29842	30446	31060	31678		
À :	A	30588	31207	31837	32470		
	B	31276	31909	32553	33201		
	C	32027	32675	33334	33998		
	D	32828	33492	34167	34848		

SOUS-GROUPE : STÉNOGRAPHIE**ST-STN-1**

De :	\$	27762	28505	29177	29850	30530	/
À :	A	28456	29218	29906	30596	31293	/
	B	29096	29875	30579	31284	31997	/
	C	29794	30592	31313	32035	32765	/
	D	30539	31357	32096	32836	33584	/

De :	\$	31210	31888	32561	33240
À :	A	31990	32685	33375	34071
	B	32710	33420	34126	34838
	C	33495	34222	34945	35674
	D	34332	35078	35819	36566

ST-STN-2

De :	\$	32035	32481	33208	33949
À :	A	32836	33293	34038	34798
	B	33575	34042	34804	35581
	C	34381	34859	35639	36435
	D	35241	35730	36530	37346

SOUS-GROUPE : MÉCANOGRAPHIE (COMPOSITION DE BUREAU)**ST-OCE-1**

De :	\$	25898	26559	27220	27873	/
À :	A	26545	27223	27901	28570	/
	B	27142	27836	28529	29213	/
	C	27793	28504	29214	29914	/
	D	28488	29217	29944	30662	/

De :	\$	28530	29186	29846	30502	31159	31822
À :	A	29243	29916	30592	31265	31938	32618
	B	29901	30589	31280	31968	32657	33352
	C	30619	31323	32031	32735	33441	34152
	D	31384	32106	32832	33553	34277	35006

ST-OCE-2

De :	\$	31009	31774	32579	33384
À :	A	31784	32568	33393	34219
	B	32499	33301	34144	34989
	C	33279	34100	34963	35829
	D	34111	34953	35837	36725

ST-OCE-3

De :	\$	33831	34744	35659	36577
À :	A	34677	35613	36550	37491
	B	35457	36414	37372	38335
	C	36308	37288	38269	39255
	D	37216	38220	39226	40236

SOUS-GROUPE : SECRÉTAIRE**ST-SCY-1**

De :	\$	26994	27750	28508	29269	30021	30784
À :	A	27669	28444	29221	30001	30772	31554
	B	28292	29084	29878	30676	31464	32264
	C	28971	29782	30595	31412	32219	33038
	D	29695	30527	31360	32197	33024	33864

De :	\$	31542	/	32297	32783	33552	34350
À :	A	32331	/	33104	33603	34391	35209
	B	33058	/	33849	34359	35165	36001
	C	33851	/	34661	35184	36009	36865
	D	34697	/	35528	36064	36909	37787

De :	\$	35149					
À :	A	36028					
	B	36839					
	C	37723					
	D	38666					

ST-SCY-2

De :	\$	34449	35346	36244	37136
À :	A	35310	36230	37150	38064
	B	36104	37045	37986	38920
	C	36970	37934	38898	39854
	D	37894	38882	39870	40850

ST-SCY-3

De :	\$	35689	36711	37747	38764
À :	A	36581	37629	38691	39733
	B	37404	38476	39562	40627
	C	38302	39399	40511	41602
	D	39260	40384	41524	42642

ST-SCY-4

De :	\$	38362	39534	40701	41853
À :	A	39321	40522	41719	42899
	B	40206	41434	42658	43864
	C	41171	42428	43682	44917
	D	42200	43489	44774	46040

SOUS-GROUPE : STÉNOGRAPHIE JUDICIAIRE**ST-COR-1**

De :	\$	32887	33862	34841	35820	36804	37778
À :	A	33709	34709	35712	36716	37724	38722
	B	34467	35490	36516	37542	38573	39593
	C	35294	36342	37392	38443	39499	40543
	D	36176	37251	38327	39404	40486	41557

De :	\$	38777	39765
À :	A	39746	40759
	B	40640	41676
	C	41615	42676
	D	42655	43743

ST-COR-2

De :	\$	43456	44775	46098	47414	48736	50044
À :	A	44542	45894	47250	48599	49954	51295
	B	45544	46927	48313	49692	51078	52449
	C	46637	48053	49473	50885	52304	53708
	D	47803	49254	50710	52157	53612	55051

NIVEAU SPÉCIAL A

De :	\$	25970
À :	A	26619
	B	27218
	C	27871
	D	28568

NIVEAU SPÉCIAL B

De :	\$	27346
À :	A	28030
	B	28661
	C	29349
	D	30083

NIVEAU SPÉCIAL C

De :	\$	28607
À :	A	29322
	B	29982
	C	30702
	D	31470

****APPENDICE « A-1 »****WP – GROUPE : PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
 B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
 C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
 D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

WP-1

De :	\$	29742	31106	32469	33832	35199	36554
À :	A	30486	31884	33281	34678	36079	37468
	B	31172	32601	34030	35458	36891	38311
	C	31920	33383	34847	36309	37776	39230
	D	32718	34218	35718	37217	38720	40211

De :	\$	37911	39268	40838	42472		
À :	A	38859	40250	41859	43534		
	B	39733	41156	42801	44514		
	C	40687	42144	43828	45582		
	D	41704	43198	44924	46722		

WP-2

De :	\$	37016	38558	40089	41629	43169	44711
À :	A	37941	39522	41091	42670	44248	45829
	B	38795	40411	42016	43630	45244	46860
	C	39726	41381	43024	44677	46330	47985
	D	40719	42416	44100	45794	47488	49185

De :	\$	46253	48567	50946			
À :	A	47409	49781	52220			
	B	48476	50901	53395			
	C	49639	52123	54676			
	D	50880	53426	56043			

WP-3

De :	\$	43984	45743	47502	49260	51020	52781	54893	57088
À :	A	45084	46887	48690	50492	52296	54101	56265	58515
	B	46098	47942	49786	51628	53473	55318	57531	59832
	C	47204	49093	50981	52867	54756	56646	58912	61268
	D	48384	50320	52256	54189	56125	58062	60385	62800

WP-4

De :	\$	49703	51695	53677	55659	57640	59945	62344
À :	A	50946	52987	55019	57050	59081	61444	63903
	B	52092	54179	56257	58334	60410	62826	65341
	C	53342	55479	57607	59734	61860	64334	66909
	D	54676	56866	59047	61227	63407	65942	68582

WP-5

De :	\$	59545	61926	64319	66711	69103	71868	74742
À :	A	61034	63474	65927	68379	70831	73665	76611
	B	62407	64902	67410	69918	72425	75322	78335
	C	63905	66460	69028	71596	74163	77130	80215
	D	65503	68122	70754	73386	76017	79058	82220

WP-6

De :	\$	71031	74125	77216	80309	83521	86863
À :	A	72807	75978	79146	82317	85609	89035
	B	74445	77688	80927	84169	87535	91038
	C	76232	79553	82869	86189	89636	93223
	D	78138	81542	84941	88344	91877	95554

**** APPENDICE « A-2 »****TOUS LES GROUPES
LES EMPLOYE-E-S DE L'AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS
DU CANADA (ASFC)**

- a) À compter de la date de transfert ou d'assignation à l'ASFC, le nouveau taux de rémunération est l'échelon de la grille de rémunération le plus près, mais non inférieur au taux de rémunération que l'employé-e reçoit à ce jour.
- b) Si le salaire de l'employé-e est supérieur au maximal pour son groupe et pour son niveau, celui-ci reste le même jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du groupe et du niveau de l'employé-e soit égal ou supérieur au salaire de l'employé-e.
- c) À compter du 21 juin 2004, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne B de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne B le plus près, mais non inférieur au taux de rémunération que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c-à-d 2,25 %) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.
- d) À compter du 21 juin 2004, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à 2,25 % du taux de salaire de l'employé-e, en raison de l'augmentation économique.
- e) À compter du 21 juin 2005, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne C de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne C le plus près, mais non inférieur au taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c-à-d 2,4 %) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.

- f) À compter du 21 juin 2005, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à 2,4 % du taux de salaire de l'employé-e, en raison de l'augmentation économique.
- g) À compter du 21 juin 2006, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne D de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne D le plus près, mais non inférieur au taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c-à-d 2,5 %) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.
- h) À compter du 21 juin 2006, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à 2,5 % du taux de salaire de l'employé-e, en raison de l'augmentation économique.
- i) Toutes les autres dispositions de la nouvelle convention collective s'appliquent.

**** APPENDICE « A-2 »****AS - GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau AS-PERF est de vingt-six (26) semaines et pour les employé-e-s aux niveaux AS-1 à AS-6 est de cinquante-deux (52) semaines. À compter du 21 juin 2001, la période d'augmentation d'échelon par les employé-e-s au niveau AS-7 est de cinquante-deux (52) semaines.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 21 juin 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération stipulées à la note sur la rémunération 1 ci-dessus continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 21 juin 1976. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e nommé au niveau AS-7 est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation, de l'entrée dans la fonction publique ou de la date de la dernière augmentation d'échelon.

3. **Niveau AS-PERF**

L'augmentation accordée à l'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Services administratifs à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de deux cent quarante dollars (240 \$) de plus que celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

4. Niveau AS-8

Les augmentations de rémunération applicables au niveau AS-8 de l'échelle de rémunération au rendement sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$), pour l'échelle de rémunération au rendement à compter du 21 juin 2003, 21 juin 2004, 21 juin 2005, 21 juin 2006 pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

5. Niveau AS-PERF

L'employé-e qui est rémunéré au niveau de perfectionnement du groupe Services administratifs verra son taux de rémunération augmenté :

- a) à compter du 21 juin 2003 suivant l'échelle de rémunération « A » indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.
- b) À compter du 21 juin 2004 suivant l'échelle de rémunération « B » indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) à son ancien taux de rémunération, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.
- c) À compter du 21 juin 2005 suivant l'échelle de rémunération « C » indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à son ancien taux de rémunération, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.
- d) À compter du 21 juin 2006 suivant l'échelle de rémunération « D » indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.

6. Sous réserve de l'article 64.03, tous les employé-e-s payées au niveau AS-1 à AS-7 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustement des taux de rémunération à l'Appendice « A-1 », seront rémunéré-e-s selon les échelles de taux « A », « B », « C » et « D », au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

7. Niveau AS-8

Sous réserve de l'article 64.03, l'employé-e qui était rémunéré au niveau AS-8 verra son taux de rémunération augmenté :

- a) à compter du 21 juin 2003, selon l'échelle de rémunération au rendement « A », à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).
- b) à compter du 21 juin 2004, selon l'échelle de rémunération au rendement « B », à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) à son ancien taux de rémunération, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).
- c) à compter du 21 juin 2005, selon l'échelle de rémunération au rendement « C », à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à son ancien taux de rémunération, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).
- d) à compter du 21 juin 2006, selon l'échelle de rémunération au rendement « D », à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).

**** APPENDICE « A-2 »**

**CM - GROUPE COMMUNICATIONS
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

- a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s du niveau CM-1 est semestrielle et celle des employé-e-s au-dessus du niveau CM-1 est annuelle.
- b) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e nommé après le 8 avril 1975, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la première date anniversaire de sa nomination.

**** APPENDICE « A-2 »****CR - GROUPE COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****RÉGIME DE MESURE DU TRAVAIL**

1. Les personnes engagées à titre d'employé-e-s occasionnels qui sont rémunérées selon le régime de mesure du travail continueront d'être payées selon ce régime au cas où elles deviendraient assujetties à la présente convention.

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 4 mars 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération indiquées ci-dessous continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 4 mars 1976.

Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération

Niveau	
CR-1	26 semaines
CR-2 à CR-7 (inclusivement)	52 semaines

**** APPENDICE « A-2 »****DA - GROUPE TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****RÉGIME DE MESURE DU TRAVAIL**

1. Les personnes engagées à titre d'employé-e-s occasionnels et rémunérées selon le régime de mesure du travail continueront d'être payées selon ce régime au cas où elles deviendraient assujetties à la présente convention.

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

2.

- a) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 29 avril 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération indiquées ci-dessous continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 29 avril 1976.

Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération

Niveau	
DA-CON-1 (échelons 1 à 8 inclusivement)	26 semaines
DA-PRO-1 (échelons 1 à 9 inclusivement)	26 semaines
DA-CON-1 (échelons 9 et 10)	52 semaines
DA-PRO-1 (échelons 10 à 13)	52 semaines
DA-CON-2 à DA-CON-8	52 semaines
DA-PRO-2 à DA-PRO-7	52 semaines

- b) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau DA-CON-1 est semestrielle jusqu'au huitième (8^e) échelon inclusivement de l'échelle de rémunération

et elle est annuelle à partir du neuvième (9^e) échelon de l'échelle. La progression au-delà du huitième (8^e) échelon de l'échelle de rémunération est fonction de la capacité d'atteindre des normes précises de compétence et de rendement.

- c) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau DA-PRO-1 est semestrielle jusqu'au neuvième (9^e) échelon inclusivement de l'échelle de rémunération et elle est annuelle à partir du dixième (10^e) échelon de l'échelle. La progression au-delà du neuvième (9^e) échelon de l'échelle de rémunération est fonction de la capacité d'atteindre des normes précises de compétence et de rendement.
- d) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s des niveaux DA-CON-2 à DA-CON-8 et DA-PRO-2 à DA-PRO-7 est annuelle.

**** APPENDICE « A-2 »****IS - GROUPE SERVICES D'INFORMATION
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉ-
E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s classés dans la partie à échelon fixes de l'échelle IS-1 et aux niveaux IS-2 à IS-5 est de cinquante-deux (52) semaines. À compter du 21 juin 2001, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau IS-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 9 septembre 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération stipulées à la note sur la rémunération 1 ci-dessus continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 9 septembre 1976. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e nommé au niveau IS-6 est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation, de l'entrée dans la fonction publique ou de la date de la dernière augmentation d'échelon.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

3. Sous réserve de l'article 64.03, les employé-e-s payées au niveau IS-1 à IS-6 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération stipulées à l'Appendice « A-1 », doivent rémunéré-e-s selon les échelles de taux « A », « B », « C », et « D » au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

**** APPENDICE « A-2 »****OE - GROUPE MÉCANOGRAPHIE
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 2 septembre 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération indiquées ci-dessous continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 2 septembre 1976. La progression au-delà du troisième (3^e) échelon de l'échelle de rémunération du niveau OE-1 est fonction de la capacité d'atteindre des normes précises de compétence et de rendement.

Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération

Niveau	
En vigueur avant le 15 novembre 1976	
OE-1 jusque et y compris le troisième (3 ^e) échelon de l'échelle salariale	26 semaines
OE-1 à partir du quatrième (4 ^e) échelon de l'échelle salariale	52 semaines
OE-2 à 5 inclusivement	52 semaines
En vigueur le 15 novembre 1976	
OE-1 jusque et y compris le sixième (6 ^e) échelon de l'échelle salariale	26 semaines
OE-1 à partir du septième (7 ^e) échelon de l'échelle salariale	52 semaines
OE-2 à 5 inclusivement	52 semaines

**** APPENDICE « A-2 »****PM - GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau PM-PERF est de vingt-six (26) semaines et pour les employé-e-s aux niveaux PM-1 à PM-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 23 avril 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

3. **Niveau PM-PERF**
L'augmentation accordée à l'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Administration des programmes à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle des taux qui est de deux cent quarante dollars (240 \$) de plus que celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

4. **Niveau PM-7**
Les augmentations de rémunération à l'intérieur de l'échelle de rémunération au rendement du niveau PM-7 sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$) pour l'échelle de rémunération au rendement, à compter du 21 juin 2003, du 21 juin 2004, du 21 juin 2005

et du 21 juin 2006 pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

5. Niveau PM-PERF

L'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Administration des programmes est rémunéré :

- a) à compter du 21 juin 2003 suivant l'échelle de rémunération « A », indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération;
 - b) à compter du 21 juin 2004 suivant l'échelle de rémunération « B », indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) à son ancien taux de rémunération;
 - c) à compter du 21 juin 2005 suivant l'échelle de rémunération « C », indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à son ancien taux de rémunération; et
 - d) à compter du 21 juin 2006 suivant l'échelle de rémunération « D », indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération.
- 6.** Sous réserve de l'article 64.03, les employé-e-s payées au niveau PM-1 à PM-6 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, être rémunéré-e-s selon les échelles de taux « A », « B », « C » et « D » de l'Appendice « A-1 », au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

7. Niveau PM-7

Sous réserve de l'article 64.03, l'employé-e qui était rémunéré au niveau PM-7, est rémunéré :

- a) à compter du 21 juin 2003 selon l'échelle de rémunération au rendement « A » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à son ancien taux de rémunération, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche;
- b) à compter du 21 juin 2004 selon l'échelle de rémunération au rendement « B » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%) à son ancien taux de rémunération, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche;
- c) à compter du 21 juin 2005 selon l'échelle de rémunération au rendement « C » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4%) à son ancien taux de rémunération, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche; et
- d) à compter du 21 juin 2006 selon l'échelle de rémunération au rendement « D » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à son ancien taux de rémunération, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche.

**** APPENDICE « A-2 »**

**ST - GROUPE SECRÉTARIAT, STÉNOGRAPHIE ET
DACTYLOGRAPHIE
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

- a) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 18 juin 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération indiquées ci-dessous continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 18 juin 1976.

Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération

Niveau	
ST-TYP-1	26 semaines
ST-STN-1 jusqu'et y compris le cinquième (5 ^e) échelon	26 semaines
ST-SCY-1 jusqu'et y compris le septième (7 ^e) échelon	26 semaines
ST-OCE-1 jusqu'et y compris le quatrième (4 ^e) échelon	26 semaines
ST-STN-1 à partir du sixième (6 ^e) échelon	52 semaines
ST-SCY-1 à partir du huitième (8 ^e) échelon	52 semaines
ST_OCE-1 à partir du cinquième (5 ^e) échelon	52 semaines
ST-TYP-2, ST-STN-2, ST-SCY-2, ST-SCY-3, ST-SCY-4, ST-OCE-2, ST-OCE-3, ST-COR-1, ST-COR-2	52 semaines

- b) La progression au-delà du cinquième (5^e) échelon de ST-STN-1, du septième (7^e) échelon de ST-SCY-1 et du quatrième (4^e) échelon de ST-OCE-1, est fonction de la capacité d'atteindre des normes précises de compétence et de rendement.

**** APPENDICE « A-2 »****WP - GROUPE PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL****1.**

- a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux WP-1 à WP-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon sera au taux suivant de l'échelle de taux.
- b) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 6 mai 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération stipulées à la note sur la rémunération 1 ci-dessus continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 6 mai 1976.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

2. Sous réserve de l'article 64.03, l'employé-e payé au niveau WP-1 à WP-6 de l'échelle des taux de rémunération doit, aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, être rémunéré selon les échelles de taux « A », « B », « C » et « D », au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

****APPENDICE « C »**

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION**

À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'Employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération du groupe PA liée à l'examen de la classification pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négociateur n'aura pas été signifié.

****APPENDICE « D »****PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction Publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.

L'Employeur convient d'accorder une somme de huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$) pendant la durée de la présente convention collective pour financer un programme d'apprentissage mixte (PAM). L'Employeur convient également d'accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de l'expiration de la présente convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Les parties conviennent de former un comité de gouvernance mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'AFPC et de l'Employeur pour administrer le PAM AFPC-SCT. Le comité de gouvernance se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence.

****APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.

Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC pour réviser les dispositions portant sur le réaménagement des effectifs. Le comité se réunira au cours des cent vingt (120) jours qui suivront la signature des conventions collectives.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties.

****APPENDICE « H »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

****APPENDICE « I »**

LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION

Le 14 mars 2005

Madame Nycole Turmel
Présidente nationale
Alliance de la Fonction publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario) K2P 0P1

Objet : Dénonciation des actes répréhensibles

Madame,

La présente donne suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations au sujet de la dénonciation des actes répréhensibles.

Les employés et employées qui font des dénonciations d'actes répréhensibles dans le cadre d'une procédure parlementaire, d'une enquête publique, à un superviseur ou à l'agent supérieur désigné dans leur ministère, ou à l'agent de l'intégrité de la fonction publique, à propos de l'usage abusif des fonds publics, d'actes illégaux, de cas graves de mauvaise gestion ou d'un risque grave et précis pour la santé ou la sécurité, doivent être protégés contre toute forme de représailles, notamment des mesures de licenciement, de suspension ou de rétrogradation ou des sanctions financières. Les dénonciations peuvent également être faites au public lorsque l'employé ou l'employée est d'avis qu'il y a eu infraction grave à une loi fédérale ou provinciale, ou qu'il existe un risque imminent grave et précis pour la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement et ne dispose pas du temps suffisant pour porter la dénonciation devant les personnes susmentionnées.

Les employés et employées qui sont d'avis que des représailles ont été exercées contre eux, en violation du principe dont il est question précédemment, peuvent présenter un grief directement au dernier palier du processus de règlement des griefs. Ce genre de grief peut être soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

La présente lettre demeure applicable jusqu'à ce que le projet de loi C-11, une Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles dans le secteur public et de protection des dénonciateurs, entre en vigueur ou qu'une loi établisse un mécanisme de dénonciation d'actes répréhensibles dans le secteur public.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Original signé par

Reg Alcock

****APPENDICE « J »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.

Dans le cadre de la présente entente, l'Employeur et l'AFPC conviennent qu'au plus tard cent vingt (120) jours après la signature de la convention collective, ils créeront un comité mixte qui aura pour objet d'examiner s'il est désirable pour l'Employeur d'envisager une contribution au financement du Fonds de justice sociale créé par l'AFPC en janvier 2003.

Le comité sera formé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS.....1		
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	2
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
3	CHAMP D'APPLICATION	6
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT.....	6
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE.....	6
6	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION.....	6
**7	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	7
**8	RÉGIME DE SOINS DENTAIRES	9
CHAPITRE II – SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL10		
9	RECONNAISSANCE SYNDICALE	11
10	INFORMATION.....	11
11	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	11
12	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	12
13	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S.....	13
14	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	14
**15	CONFLITS DE TRAVAIL	17

16	GRÈVES ILLÉGALES.....	17
17	MESURES DISCIPLINAIRES	18
18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	18
**19	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	24
**20	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	25
21	CONSULTATION MIXTE	25
22	SANTÉ ET SÉCURITÉ	26
23	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	26
24	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	26
CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL		29
**25	DURÉE DU TRAVAIL	30
26	PRINCIPE DE POSTE	39
**27	PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE	40
28	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	41
29	DISPONIBILITÉ	46
30	JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	47
**31	OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	51
**32	TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	52
CHAPITRE IV – CONGÉS		55
**33	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	56
**34	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	57

35	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	63
36	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES.....	65
37	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	65
**38	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ.....	66
**39	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	72
**40	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	73
**41	CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE	79
42	CONGÉ DE BÉNÉVOLAT	81
**43	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	81
44	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	82
**45	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX.....	83
**46	CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	83
47	CONGÉ POUR COMPARUTION.....	84
48	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL.....	85
49	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ.....	85
50	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE	86
51	CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ.....	87
52	CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	87

CHAPITRE V – AUTRES CONDITIONS D’EMPLOI	88
53 RESTRICTIONS CONCERNANT L’EMPLOI À L’EXTÉRIEUR	89
54 EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	89
55 FONCTIONS À BORD DES NAVIRES	89
56 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L’EMPLOYÉ-E	90
57 DROITS D’INSCRIPTION	91
**58 INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	91
**59 INDEMNITÉ POUR LA SURVEILLANCE DES DÉLINQUANTS	94
60 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	95
**61 MARCHANDISES DANGEREUSES.....	95
CHAPITRE VI – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	96
62 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	97
CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION.....	101
63 INDEMNITÉ DE DÉPART.....	102
**64 ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	104
65 MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	107
**66 DURÉE DE LA CONVENTION	107
**APPENDICE « A -1 »	109
AS – GROUPE : SERVICES ADMINISTRATIFS TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	110

CM – GROUPE : COMMUNICATIONS TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	112
CR – GROUPE : COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	114
DA – GROUPE : TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	116
IS – GROUPE : SERVICES D' INFORMATION TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	120
OE – GROUPE : MÉCANOGRAPHIE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	122
PM – GROUPE : ADMINISTRATION DES PROGRAMMES TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	126
ST – GROUPE : SECRÉTARIAT, STÉNOGRAPHIE ET DACTYLOGRAPHIE TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	128
WP – GROUPE : PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	132
** « APPENDICE » A-2.....	134
TOUS LES GROUPES LES EMPLOYE-E-S DE L'AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS DU CANADA (ASFC)	134
AS - GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	136
CM - GROUPE COMMUNICATIONS NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	139
CR - GROUPE COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	140
DA - GROUPE TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	141

IS - GROUPE SERVICES D'INFORMATION NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	143
OE - GROUPE MÉCANOGRAPHIE NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	144
PM - GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	145
ST - GROUPE SECRÉTARIAT, STÉNOGRAPHIE ET DACTYLOGRAPHIE NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	148
WP - GROUPE PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....	149
APPENDICE « B »	150
PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION.....	150
**APPENDICE « C »	152
LETTRE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION	152
**APPENDICE « D »	153
PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE	153
APPENDICE « E »	154
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	154

**APPENDICE « F »	196
PROCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	196
APPENDICE « G »	197
LETTRE D'INTENTION ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA AU SUJET DES EMPLOYÉS DU GROUPE PM QUI EXÉCUTENT DES TÂCHES ASSOCIÉES AUX POSTES DE SPÉCIALISTES EN PRESTATION DE SERVICE ET D'EXPERTS MÉDICAUX DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ DU REVENU	197
**APPENDICE « H »	200
PROCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	200
**APPENDICE « I »	201
LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION	201
**APPENDICE « J »	203
PROCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE	203

**Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employé-e-s et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employé-e-s décrits dans le certificat émis le 7 juin 1999 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, à l'égard des employé-e-s du groupe Services des programmes et de l'administration.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Disposition exclue

La définition des heures supplémentaires ne s'applique pas à certains employé-e-s du Bureau de la traduction (appendice « B »).

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **Alliance** » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance),

« **congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave),

« **congé compensateur** » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son

taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé (compensatory leave),

**

« **conjoint de fait** » : désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé-e (common-law partner),

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales (membership dues),

« **disposition de dérogation** » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne s'appliquer qu'à certains employé-e-s (alternate provision),

« **disposition exclue** » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne pas s'appliquer du tout à certains employé-e-s et pour lesquels il n'y a aucune disposition de dérogation (excluded provision),

« **emploi continu** » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (continuous employment),

« **employé-e** » désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 9 (employee),

« **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer),

**

« **époux** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),

« **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :

- a) dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,

ou

- b) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,

ou

- c) dans le cas d'un employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphe 25.24 à 25.27), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine,

« **indemnité** » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (allowance),

« **jour de repos** » désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission (day of rest),

« **jour férié** » (holiday) désigne :

- a) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,
- b) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
- (i) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
- ou
- (ii) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là,

« **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction (lay-off),

« **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé-e (double time),

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and one-half),

« **tarif et trois quarts** » désigne une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and three-quarters),

« **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e (straight-time rate),

« **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176) (weekly rate of pay),

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) heures (hourly rate of pay),

« **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e divisé par cinq (5) (daily rate of pay),

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 9 (bargaining unit),

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,

et

- b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 3
CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'Employeur.

3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

ARTICLE 4
SÛRETÉ DE L'ÉTAT

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

ARTICLE 5
PRIORITÉ DE LA LOI SUR
LA CONVENTION COLLECTIVE

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 6
RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7**LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

7.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'annexe II de la LRTFP.

7.02 Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

**

7.03

- a) Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation du CNM – PRI

Directive sur les voyages

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

Directive sur les uniformes

Directives sur le service extérieur

Santé / Sécurité

Directive sur l'électricité

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle

Directive sur l'hygiène

Directive sur l'indemnité de premiers soins

Directive sur l'utilisation de véhicules automobiles

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments

Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe

Directive sur la manutention des matériaux

Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins

Directive sur le refus de travailler

Directive sur les appareils de levage

Directive sur les charpentes surélevées

Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne

Directive sur les comités et les représentants

Directive sur les espaces clos dangereux

Directive sur les outils et équipements

Directive sur les pesticides

Directive sur les substances hasardeuses

Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique

Protocole d'entente sur la définition de « conjoint »

- b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

7.04 Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 18.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

****ARTICLE 8**

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

8.01 Sont réputées faire partie de la présente convention les modalités du Régime de soins dentaires telles qu'énoncées dans la convention cadre signée entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui est venue à expiration le 30 juin 1988, et telles que modifiées de temps à autre.

**CHAPITRE II – SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS
CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL**

ARTICLE 9

RECONNAISSANCE SYNDICALE

9.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 juin 1999, à l'égard des employé-e-s du groupe Services des programmes et de l'administration.

ARTICLE 10

INFORMATION

10.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

ARTICLE 11

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

11.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

11.02 L'Alliance informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.

11.03 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1^{er}) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

11.04 N'est pas assujetti au présent article l'employé-e qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.

11.05 Nulle organisation syndicale, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s.

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

11.07 L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

11.08 L'Alliance convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

ARTICLE 12

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

12.02 L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

12.04 L'Alliance fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

ARTICLE 13

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

13.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

13.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.

13.04

- a) Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions

convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

- b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c) L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

ARTICLE 14

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

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

14.01 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 employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

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

14.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

- a) à l'employé-e qui représente l'Alliance 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.

14.03 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 autre employé-e ou par l'Alliance.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'un bureau de conciliation et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

14.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par un bureau de conciliation 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 l'Alliance.

Arbitrage des griefs

14.06 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 employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,

et

- c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance 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.

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un 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;
- c) lorsqu'un représentant 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

14.09 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 de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.10 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.

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

14.11 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 de l'Alliance.

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif et congrès

14.12 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 de l'Alliance, de l'exécutif national des Éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

14.13 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 de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

****ARTICLE 15**

CONFLITS DE TRAVAIL

15.01 Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

ARTICLE 16

GRÈVES ILLÉGALES

16.01 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusques et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances*

publiques pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

17.03 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

17.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

18.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la

fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 14 des règlements du CNM.

18.02 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 18.05, compte tenu des réserves suivantes :

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

et

- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

18.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

- a) palier 1 – premier (1^{er}) palier de direction;
- b) paliers 2 et 3 – palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes;
- c) palier final – l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

18.04 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance.

18.05 L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
- et
- b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.06 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

18.07 Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

18.08 L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance.

18.09 L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

18.10 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

18.11 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, il ou elle peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il ou elle reçoit la décision ou le règlement par écrit.

18.12 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

18.13 L'Employeur répond normalement au grief de l'employé-e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

18.14 Lorsque l'Alliance représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e.

18.15 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

18.16 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

18.17 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

18.18 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

18.19 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

18.20 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.

18.21 L'employé-e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

18.22 Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.23 Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusques et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

- a) l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,
ou
- c) un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il ou elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement d'exécution.

18.24 Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Alliance signifie de la façon prescrite :

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,
- et
- b) son accord de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré des griefs

18.25 Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTFP.

- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

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

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 discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

**

19.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT SEXUEL

20.01 L'Alliance 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.

20.02

- 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.

20.03 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.

**

20.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 21

CONSULTATION MIXTE

21.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et à mettre en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

21.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

21.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou des conditions de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

21.04 Sans préjuger de la position que l'Employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

22.01 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

23.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

ARTICLE 24

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

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

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

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

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c) le ou les lieux concernés;
- d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

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

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

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions exclues

Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS. Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, ces paragraphes s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée.

Dispositions de dérogation

- (i) *Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir les dispositions de l'appendice « B »).*
- (ii) *L'horaire normal des postes précisé au paragraphe 25.17 ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés WP.*

Généralités

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) la semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 00 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche;
- b) le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

25.02 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. Cela ne permet aucunement à l'Employeur de réduire en permanence les heures de travail d'un employé-e à temps plein.

25.03 Les employé-e-s peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur le ou les formulaire(s) prescrit(s) par l'Employeur.

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leurs

pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

25.05 L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.11 :

a) la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement,

et

b) la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

25.07 Les employé-e-s sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés.

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.

- c) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

25.10 Horaires d'été et d'hiver

L'Employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

25.11

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

25.12

a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.

b) **Prime d'heures tardives**

L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de façon que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;
- b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

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

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

et

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

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

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

25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant :

a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;

ou

b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

Disposition de dérogation

Pour les employé-e-s du Service correctionnel du Canada classifiés WP qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée, les postes ne doivent pas débiter avant 7 h ni se terminer après 23 h.

25.18 La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employé-e-s de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.

25.19

- a) Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
- (i) le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

 - (ii) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b) En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2^e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1^{er}) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.20

- a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) L'Employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

25.21 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur peut :

- a) autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur,

et

- b) nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employé-e-s à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur.

25.22

- a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

**

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c) Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.

- d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.
- e) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.23 sont stipulées aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

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

25.26

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - (i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.

- (ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
- (iii) La durée maximale des horaires des agents au service de l'Agence canadienne du pari mutuel est d'un (1) an.
- c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

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

- a) **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**
« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.
- b) **Nombre minimum d'heures entre les postes**
L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e , ne s'applique pas.
- c) **Échange de postes (paragraphe 25.21)**
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d) **Heures supplémentaires (paragraphe 28.06 et 28.07)**
Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.
- e) **Jours fériés payés (paragraphe 30.08)**
 - (i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

- (ii) L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

f) **Déplacements**

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

g) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 64.07a) est convertie en heures.

**

h) **Congé**

- (i) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.
- (ii) Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.

ARTICLE 26

PRINCIPE DE POSTE

26.01

- a) Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle

pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

- (i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06.

- (ii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphes 14.09 et 14.10.

- (iii) Processus de sélection du personnel

Article 48.

- (iv) Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.

- (v) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.

- b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

****ARTICLE 27**

PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Dispositions exclues

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

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 28**HEURES SUPPLÉMENTAIRES****Dispositions exclues**

28.01 *Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'y assister.*

Dispositions de dérogation

28.02 *Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR ou AS (voir les dispositions de l'appendice « B »).*

28.03 *L'alinéa 28.06b) ne s'applique pas à certains employé-e-s du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.*

28.04 Généralités

- a) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.06 et 28.07 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :

- (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales,

et
 - (ii) quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b) Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
 - c) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
 - d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

28.05 Attribution du travail supplémentaire

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.
- b) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.04a),

- a) l'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de

sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée;

Disposition additionnelle (WP)

dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'Employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures;

- b) si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

Disposition de dérogation

les employé-e-s du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration qui sont classifiés PM et qui sont tenus, un jour de travail prévu à l'horaire, de veiller à l'accomplissement des formalités douanières et d'immigration à l'arrivée de transports commerciaux pendant une période qui n'est pas accolée à leur période travail, ont droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

- c) l'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;

ou

- (ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable,

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e;

- d) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 62.05 ou 62.06.

28.07 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.04a),

- a) l'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite;
- b) l'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés);
- c) l'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,

ou

- (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires;
- d) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.05.

28.08 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, sur 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 argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d) Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent 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 la période de douze (12) mois.

28.09 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-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 ou de repas.

28.10 Frais de transport

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.06b) et c) et à l'alinéa 28.07c), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,

ou

 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) À moins que l'employé-e ne soit 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 habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

**ARTICLE 29
DISPONIBILITÉ**

29.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

29.02

- a) L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.

- b) Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d) L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.06c) et 28.07c), et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.10.

ARTICLE 30

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.01 Dispositions exclues

Certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir appendice « B ») sont exclus des paragraphes 30.06 à 30.09.

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le jour de l'An,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,

- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1^{er}) lundi d'août,
- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

30.03 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

30.04 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

30.05 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

- a) Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 30.02 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier (1^{er}) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Si l'employé-e est en congé payé, le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- b) Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 30.02 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé-e, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos. Si l'employé-e est en congé payé, les jours auxquels sont reportés les jours fériés, ces jours sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

Travail accompli un jour férié

30.06 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur ne demande pas à l'employé-e de travailler et le 25 décembre et le 1^{er} janvier pendant le temps des fêtes.

30.07 Lorsqu'un jour désigné jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté conformément aux dispositions du paragraphe 30.05 :

- a) le travail accompli par l'employé-e le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme ayant été accompli un jour de repos,

et
- b) le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié.

30.08

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,

ou
- b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :
 - (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures,

et
 - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.07b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui

aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

- d) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
- (i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
 - (ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

30.09 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.06c);

ou

 - (ii) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.08.
- b) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.09 de la présente convention.
- c) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun

normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

- (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- d) À moins que l'employé-e ne soit 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 habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 31

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

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

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

**

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

ARTICLE 32

TEMPS DE DÉPLACEMENT

Dispositions de dérogation

32.01 *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 ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :*

- a) *un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,*
- ou*
- b) *la rémunération des heures effectivement travaillées, conformément à l'article 30, Jours fériés payés, et à l'article 28, Heures supplémentaires, de la présente convention.*

Dispositions exclues

32.02 *La rémunération que prévoit le présent article 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 est tenu par l'Employeur d'y assister.*

32.03 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

32.04 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 32.05 et 32.06. Le temps de déplacement

comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

32.05 Aux fins des paragraphes 32.04 et 32.06, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a) si l'employé-e 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) si l'employé-e utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'Employeur, qu'il lui faut 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) si l'employé-e demande de partir à une heure différente et/ou d'utiliser 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.

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - (i) sa rémunération journalière normale 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 des heures supplémentaires applicable 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 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.

32.07

- 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 sous la forme d'un congé compensateur payé.
- b) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent 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 la période de douze (12) mois.

32.08 Congé pour l'employé-e en 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 quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.08c) et d).

**

- d) 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, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

CHAPITRE IV – CONGÉS

ARTICLE 33

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.01

- a) Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

**

- b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congé sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

**

- c) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

33.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

33.03 L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

33.04 L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti.

33.05 L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

33.06 L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

33.07 L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

33.08 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

33.09 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

33.10 Lorsque l'employé-e qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il ou elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il ou elle touche l'indemnité, lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période d'au moins deux (2) mois avant le début de la période de congé.

ARTICLE 34

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.01 L'année de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;
- h) toutefois, l'employé-e qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent paragraphe réduit de trois virgule un deux cinq (3,125) heures 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.

34.03

- a) Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise

en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation	Dates de signature
AS, IS, PM	Le 17 mai 1989
CM, CR, DA, OE, ST	Le 19 mai 1989
WP	Le 24 novembre 1989

34.04 L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour :
- (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - (ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

34.06 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.

34.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé-e obtient :

- a) un congé de deuil,
ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,
ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

34.08 Paiements anticipés

- a) L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.
- b) À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

34.09 Rappel de congé annuel

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :

- (i) pour se rendre à son lieu de travail,
et
- (ii) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

- b) L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel ou en congé d'ancienneté au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

34.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie la période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il avait précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Employeur. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies.

Report et épuisement des congés annuels

34.11

- a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel *non utilisés*, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de

chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

34.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

34.13 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même ou elle-même touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis, mais inutilisés, portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination.

34.14 Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 34.13 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

34.15 Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

34.16 Nomination à un poste chez un employeur distinct

Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas être rémunéré pour les

crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

34.17 Nomination d'un employé-e provenant d'un employeur distinct

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

**

34.18

a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.

b) Dispositions transitoires

Le 14 mars 2005, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 34.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 34.18a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 35

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

35.01

a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

- b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

Attribution du congé de maladie

35.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

et

- b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

35.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02a).

35.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

35.05 Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

35.06 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

35.07 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

35.08 L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 37.

ARTICLE 36

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

36.02 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

ARTICLE 37

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

ou

- b) d'une maladie 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.

ARTICLE 38

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.01 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
 - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

38.02 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

**

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si 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'elle est décédée, mise 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'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours

suiuants 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).

- b) Pour les besoins 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'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse 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,

et
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.

- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et

 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

38.04 Dispositions transitoires

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans 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 à l'origine.

ARTICLE 39

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

**

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la 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. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

39.02 La demande dont il est question au paragraphe 39.01 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.

39.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé 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.

39.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

39.05 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.

39.06 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.

39.07 Nonobstant le paragraphe 39.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, 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 payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

ARTICLE 40

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.01 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

**

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

**

- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

 - (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

**

- e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

- h) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (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 reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02a)(iii)(B), le cas échéant;

**

- (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* :

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants 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).

- b) Pour les besoins 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 mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales 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 parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné 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 elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux 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 parental 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 des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employé-e qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,
 - et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité

hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

40.04 Dispositions transitoires

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans 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 à l'origine.

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille.

**

41.02 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint 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.

41.03 Sous réserve du paragraphe 41.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

41.04 L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

41.05 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services des programmes et de l'administration ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

Dispositions transitoires

41.06

Les présentes dispositions transitoires s'appliquent aux employés qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

- a) L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, est en Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions de la convention collective expirée le 20 juin 2000, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de ladite période, jusqu'à son retour au travail.
- b) L'employé-e qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément

aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

ARTICLE 42

CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

42.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, 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-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint 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.

43.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

**

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e 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.

**

43.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 44

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

44.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent

paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 45

CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX

**

45.01 À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

ARTICLE 46

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

46.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

46.02 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 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.

46.03 L'employé-e a droit à 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.

46.04 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.02 et 46.03, 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.

46.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 46.02 et 46.03.

ARTICLE 47

CONGÉ POUR COMPARUTION

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,

ou

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

ARTICLE 48

CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

48.01 Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il ou elle 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 49

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

49.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il ou elle prévoit fournir.

49.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

49.03 À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

49.04

- a) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.
- b) Lorsque l'employé-e :
 - (i) ne termine pas ses études,
 - (ii) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études,
 - ou
 - (iii) cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

il ou elle rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

ARTICLE 50

CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

50.01 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

- a) un cours offert par l'Employeur;
- b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

50.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 50.01. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, et de l'article 32, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

50.03 Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

ARTICLE 51

CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

51.01 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

52.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, 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-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

CHAPITRE V – AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 53
RESTRICTIONS CONCERNANT
L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

53.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils ou elles sont tenus de travailler pour l'Employeur.

ARTICLE 54
EXPOSÉ DES FONCTIONS

54.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 55
FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

55.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelle que façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.

55.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans payer d'heures supplémentaires.

55.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employé-e-s, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

55.04 Lorsque l'employé-e subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé-e apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il ou elle est remboursé jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

55.05

- a) L'employé-e fournit à l'Employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.
- b) Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'Employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

ARTICLE 56

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

56.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, l'employé-e doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y souscrit.
- b) Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

56.02

- a) Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci ou à celle-ci :
 - (i) le formulaire qui servira à l'examen;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

56.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 57

DROITS D'INSCRIPTION

57.01 L'Employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé-e à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

57.02 Les cotisations dont il est question à l'article 11, Précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

****ARTICLE 58**

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

58.01 Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.

58.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.

58.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

Montant de l'IFP

58.04

Facteur pénologique (X) Type d'établissement		
Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

58.05 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 58.02 ci-dessus s'appliquent.

58.06 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'Alliance.

58.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.10 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

58.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.09 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les

fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé-e remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

58.09 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il ou elle a droit pour le poste auquel il ou elle est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il ou elle a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

58.10 L'employé-e a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- a) pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,

ou

- b) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

58.11 L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique
 Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
 Régime de pensions du Canada
 Régime des rentes du Québec
 Assurance-emploi
Loi sur l'indemnisation des agents de l'État
Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation.

58.12 Si, au cours d'un mois donné, l'employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

ARTICLE 59

INDEMNITÉ POUR LA SURVEILLANCE DES DÉLINQUANTS

Dispositions exclues

Les employé-e-s qui sont admissibles à l'indemnité de facteur pénologique ne sont pas visés par le présent article.

59.01 L'indemnité pour la surveillance des délinquants est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste d'agent de libération conditionnelle employé dans la communauté et qui, en raison de fonctions exercées en relation avec la libération conditionnelle des délinquants, selon la définition de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, assume des responsabilités pour la surveillance régulière des délinquants.

**

59.02 La valeur de l'indemnité pour la surveillance des délinquants est de mille huit cents dollars (1 800 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un poste auquel s'applique cette indemnité.

59.03 L'indemnité pour la surveillance des délinquants ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation.

ARTICLE 60
TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

60.01 Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

****ARTICLE 61**
MARCHANDISES DANGEREUSES

61.01 Un employé(e) certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confié la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité quotidienne de trois dollars et cinquante (3,50 \$) pour chaque jour où ils doivent emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) par mois, pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

CHAPITRE VI – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 62

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

62.01 Définition

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

Généralités

62.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

62.03 Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sous-alinéas (b) et (c) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

62.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine.

Champ d'application particulier de la présente convention

62.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 62.04, lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 28.07c)(i), ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sous-alinéas 28.06c)(i) ou 28.07c)(i), il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

62.06 Rappel au travail

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

Jour fériés désignés

62.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 1/4 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

62.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.

62.09 L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 62.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

62.10 Congés annuels

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 34.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- h) toutefois, l'employé-e à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis réduits par 0,083 multiplié par le nombre des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi.

62.11 Congé de maladie

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

62.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 62.10 et 62.11, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.

- b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

62.13 Congé de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 62.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 47 qui concerne le congé de deuil payé.

62.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 63, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 63

INDEMNITÉ DE DÉPART

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 63.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) **Retraite**

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,
- ou
- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) **Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à

l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

63.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 63.01.

63.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct

Nonobstant l'alinéa 63.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé à la partie I de l'annexe I de ladite loi.

ARTICLE 64

ADMINISTRATION DE LA PAYE

64.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

64.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A-1 » pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;

ou

- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A-1 » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

**

64.03

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A-1 » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A-1 » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
- (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un

échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 64.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

64.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

64.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par l'Employeur et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

64.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

64.07

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

64.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

ARTICLE 65
MODIFICATION DE LA CONVENTION

65.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

ARTICLE 66
DURÉE DE LA CONVENTION

**

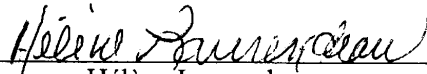
66.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2007.

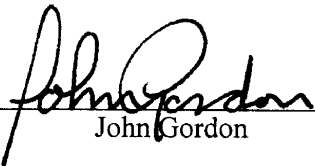
66.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.


SIGNÉE À OTTAWA, le 14^e jour du mois de mars 2005.

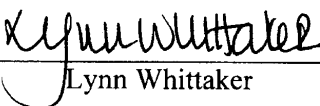
LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

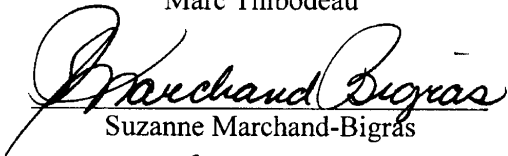
L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



Hélène Laurendeau


John Gordon


Marc Thibodeau


Lynn Whittaker


Suzanne Marchand-Bigras



Liam McCarthy

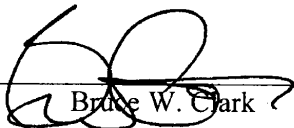

Louise Richer

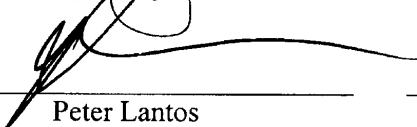

Sylvain Schetagne


Tony Goughegan

Ian Chinnery

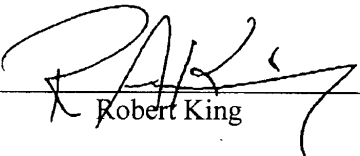

Lynn Lajoie


Bruce W. Clark

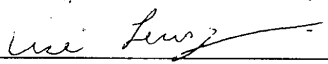

Peter Lantos


Barbara Hall


Brenda Marcoux


Robert King


Gerry R. Montpetit


Lise Lévesque

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

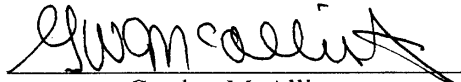
L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA



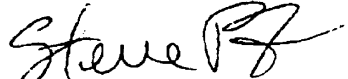
Kevin Marchand



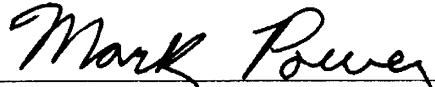
Sylvain Legault



Gordon McAllister



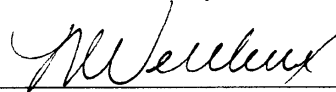
Steve Pellerin-Fowlie



Mark Power



Francine Taillon



Mary Veilleux

****APPENDICE « A -1 »****AS – GROUPE : SERVICES ADMINISTRATIFS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
 B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
 C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
 D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

AS – PERFECTIONNEMENT

De :	\$	24993	à	37462
À :	A	25618	à	38399
	B	26194	à	39263
	C	26823	à	40205
	D	27494	à	41210

AS-1

De :	\$	39364	40861	42413	44026
À :	A	40348	41883	43473	45127
	B	41256	42825	44451	46142
	C	42246	43853	45518	47249
	D	43302	44949	46656	48430

AS-2

De :	\$	43863	45529	47260
À :	A	44960	46667	48442
	B	45972	47717	49532
	C	47075	48862	50721
	D	48252	50084	51989

AS-3

De :	\$	47015	48802	50657
À :	A	48190	50022	51923
	B	49274	51147	53091
	C	50457	52375	54365
	D	51718	53684	55724

AS-4

De :	\$	51358	53309	55495
À :	A	52642	54642	56882
	B	53826	55871	58162
	C	55118	57212	59558
	D	56496	58642	61047

AS-5

De :	\$	61312	63642	66287
À :	A	62845	65233	67944
	B	64259	66701	69473
	C	65801	68302	71140
	D	67446	70010	72919

AS-6

De :	\$	68294	70889	73675
À :	A	70001	72661	75517
	B	71576	74296	77216
	C	73294	76079	79069
	D	75126	77981	81046

AS-7

De :	\$	71888	74621	77456	79780	82196
À :	A	73685	76487	79392	81775	84251
	B	75343	78208	81178	83615	86147
	C	77151	80085	83126	85622	88215
	D	79080	82087	85204	87763	90420

AS-8

De :	\$	74227	à	87370
À :	A	76083	à	89554
	B	77795	à	91569
	C	79662	à	93767
	D	81654	à	96111

****APPENDICE « A -1 »**

CM – GROUPE : COMMUNICATIONS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

CM-1

De :	\$	24168	24906	25636	26376
À :	A	24772	25529	26277	27035
	B	25329	26103	26868	27643
	C	25937	26729	27513	28306
	D	26585	27397	28201	29014

CM-2

De :	\$	27547	28362	29180
À :	A	28236	29071	29910
	B	28871	29725	30583
	C	29564	30438	31317
	D	30303	31199	32100

CM-3

De :	\$	30375	31272	32180
À :	A	31134	32054	32985
	B	31835	32775	33727
	C	32599	33562	34536
	D	33414	34401	35399

CM-4

De :	\$	33710	34724	35737
À :	A	34553	35592	36630
	B	35330	36393	37454
	C	36178	37266	38353
	D	37082	38198	39312

CM-5

De :	\$	35283	36342	37415	38476
À :	A	36165	37251	38350	39438
	B	36979	38089	39213	40325
	C	37866	39003	40154	41293
	D	38813	39978	41158	42325

CM-6

De :	\$	38415	39596	40755	41926	43094	44268
À :	A	39375	40586	41774	42974	44171	45375
	B	40261	41499	42714	43941	45165	46396
	C	41227	42495	43739	44996	46249	47510
	D	42258	43557	44832	46121	47405	48698

CM-7

De :	\$	42077	43364	44646	45934	47221	48508
À :	A	43129	44448	45762	47082	48402	49721
	B	44099	45448	46792	48141	49491	50840
	C	45157	46539	47915	49296	50679	52060
	D	46286	47702	49113	50528	51946	53362

****APPENDICE « A -1 »****CR – GROUPE : COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
 B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
 C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
 D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

CR-1

De :	\$	26725	27281	27847	28409	28962	29527
À :	A	27393	27963	28543	29119	29686	30265
	B	28009	28592	29185	29774	30354	30946
	C	28681	29278	29885	30489	31082	31689
	D	29398	30010	30632	31251	31859	32481

CR-2

De :	\$	29008	29677	30336	30999
À :	A	29733	30419	31094	31774
	B	30402	31103	31794	32489
	C	31132	31849	32557	33269
	D	31910	32645	33371	34101

CR-3

De :	\$	32901	33764	34626	35490
À :	A	33724	34608	35492	36377
	B	34483	35387	36291	37195
	C	35311	36236	37162	38088
	D	36194	37142	38091	39040

CR-4

De :	\$	36454	37421	38387	39349
À :	A	37365	38357	39347	40333
	B	38206	39220	40232	41240
	C	39123	40161	41198	42230
	D	40101	41165	42228	43286

CR-5

De :	\$	39840	40935	42038	43132
À :	A	40836	41958	43089	44210
	B	41755	42902	44059	45205
	C	42757	43932	45116	46290
	D	43826	45030	46244	47447

CR-6

De :	\$	45348	46540	47722	48916
À :	A	46482	47704	48915	50139
	B	47528	48777	50016	51267
	C	48669	49948	51216	52497
	D	49886	51197	52496	53809

CR-7

De :	\$	50300	51693	53088	54491
À :	A	51558	52985	54415	55853
	B	52718	54177	55639	57110
	C	53983	55477	56974	58481
	D	55333	56864	58398	59943

****APPENDICE « A-1 »**

DA – GROUPE : TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

SOUS-GROUPE : CONVERSION DES DONNÉES**DA-CON-1**

De :	\$	24998	25699	26405	27112	27819	28522
À :	A	25623	26341	27065	27790	28514	29235
	B	26200	26934	27674	28415	29156	29893
	C	26829	27580	28338	29097	29856	30610
	D	27500	28270	29046	29824	30602	31375

De :	\$	29220	29924	30630	31338		
À :	A	29951	30672	31396	32121		
	B	30625	31362	32102	32844		
	C	31360	32115	32872	33632		
	D	32144	32918	33694	34473		

DA-CON-2

De :	\$	27459	28236	29015	29795	30583	31391
À :	A	28145	28942	29740	30540	31348	32176
	B	28778	29593	30409	31227	32053	32900
	C	29469	30303	31139	31976	32822	33690
	D	30206	31061	31917	32775	33643	34532

DA-CON-3

De :	\$	32266	33172	34075	34981		
À :	A	33073	34001	34927	35856		
	B	33817	34766	35713	36663		
	C	34629	35600	36570	37543		
	D	35495	36490	37484	38482		

DA-CON-4

De :	\$	40595	41589	42595	43593
À :	A	41610	42629	43660	44683
	B	42546	43588	44642	45688
	C	43567	44634	45713	46785
	D	44656	45750	46856	47955

DA-CON-5

De :	\$	43063	44164	45268	46370
À :	A	44140	45268	46400	47529
	B	45133	46287	47444	48598
	C	46216	47398	48583	49764
	D	47371	48583	49798	51008

DA-CON-6

De :	\$	44928	46140	47349	48557
À :	A	46051	47294	48533	49771
	B	47087	48358	49625	50891
	C	48217	49519	50816	52112
	D	49422	50757	52086	53415

DA-CON-7

De :	\$	50959	52297	53628	54968
À :	A	52233	53604	54969	56342
	B	53408	54810	56206	57610
	C	54690	56125	57555	58993
	D	56057	57528	58994	60468

DA-CON-8

De :	\$	53571	55044	56514	57999
À :	A	54910	56420	57927	59449
	B	56145	57689	59230	60787
	C	57492	59074	60652	62246
	D	58929	60551	62168	63802

NIVEAU SPÉCIAL C

De :	\$	31410
À :	A	32195
	B	32919
	C	33709
	D	34552

SOUS-GROUPE : PRODUCTION DES DONNÉES**DA-PRO-1**

De :	\$	21209	21902	22609	23323	24019	24721
À :	A	21739	22450	23174	23906	24619	25339
	B	22228	22955	23695	24444	25173	25909
	C	22761	23506	24264	25031	25777	26531
	D	23330	24094	24871	25657	26421	27194

De :	\$	25415	26245	27069	27850	28641	29454
À :	A	26050	26901	27746	28546	29357	30190
	B	26636	27506	28370	29188	30018	30869
	C	27275	28166	29051	29889	30738	31610
	D	27957	28870	29777	30636	31506	32400

DA-PRO-2

De :	\$	30765	31696	32618
À :	A	31534	32488	33433
	B	32244	33219	34185
	C	33018	34016	35005
	D	33843	34866	35880

DA-PRO-3

De :	\$	34423	35473	36511
À :	A	35284	36360	37424
	B	36078	37178	38266
	C	36944	38070	39184
	D	37868	39022	40164

DA-PRO-4

De :	\$	38332	39491	40665
À :	A	39290	40478	41682
	B	40174	41389	42620
	C	41138	42382	43643
	D	42166	43442	44734

DA-PRO-5

De :	\$	42642	43943	45252
À :	A	43708	45042	46383
	B	44691	46055	47427
	C	45764	47160	48565
	D	46908	48339	49779

DA-PRO-6

De :	\$	47669	49134	50601
À :	A	48861	50362	51866
	B	49960	51495	53033
	C	51159	52731	54306
	D	52438	54049	55664

DA-PRO-7

De :	\$	53297	54953	56593
À :	A	54629	56327	58008
	B	55858	57594	59313
	C	57199	58976	60737
	D	58629	60450	62255

****APPENDICE « A-1 »****IS – GROUPE : SERVICES D' INFORMATION
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
 B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
 C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
 D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

IS-1

De :	\$	39364	40861	42413	44026
À :	A	40348	41883	43473	45127
	B	41256	42825	44451	46142
	C	42246	43853	45518	47249
	D	43302	44949	46656	48430

IS-2

De :	\$	43863	45529	47260
À :	A	44960	46667	48442
	B	45972	47717	49532
	C	47075	48862	50721
	D	48252	50084	51989

IS-3

De :	\$	51358	53309	55495
À :	A	52642	54642	56882
	B	53826	55871	58162
	C	55118	57212	59558
	D	56496	58642	61047

IS-4

De :	\$	61312	63642	66287
À :	A	62845	65233	67944
	B	64259	66701	69473
	C	65801	68302	71140
	D	67446	70010	72919

IS-5

De :	\$	68294	70889	73675
À :	A	70001	72661	75517
	B	71576	74296	77216
	C	73294	76079	79069
	D	75126	77981	81046

IS-6

De :	\$	71888	74621	77456	79780	82196
À :	A	73685	76487	79392	81775	84251
	B	75343	78208	81178	83615	86147
	C	77151	80085	83126	85622	88215
	D	79080	82087	85204	87763	90420

****APPENDICE « A-1 »**

OE – GROUPE : MÉCANOGRAPHIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

SOUS-GROUPE : OPÉRATEUR DE MACHINES COMPTABLES**OE-BEO-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-BEO-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856		
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552		
	B	25983	26754	27550	28375	29194		
	C	26607	27396	28211	29056	29895		
	D	27272	28081	28916	29782	30642		

SOUS GROUPE : OPÉRATEUR DE MACHINES À CALCULER**OE-CEO-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-CEO-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552
	B	25983	26754	27550	28375	29194
	C	26607	27396	28211	29056	29895
	D	27272	28081	28916	29782	30642

OE-CEO-3

De :	\$	27642	28484	29338	30198
À :	A	28333	29196	30071	30953
	B	28970	29853	30748	31649
	C	29665	30569	31486	32409
	D	30407	31333	32273	33219

SOUS-GROUPE : OPÉRATEUR DE MACHINES À REPROGRAPHIER**OE-DEO-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-DEO-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552
	B	25983	26754	27550	28375	29194
	C	26607	27396	28211	29056	29895
	D	27272	28081	28916	29782	30642

OE-DEO-3

De :	\$	27642	28484	29338	30198
À :	A	28333	29196	30071	30953
	B	28970	29853	30748	31649
	C	29665	30569	31486	32409
	D	30407	31333	32273	33219

SOUS-GROUPE : OPÉRATEUR DE MACHINES À COURRIER**OE-MSE-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-MSE-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856		
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552		
	B	25983	26754	27550	28375	29194		
	C	26607	27396	28211	29056	29895		
	D	27272	28081	28916	29782	30642		

SOUS-GROUPE : OPÉRATEUR D'APPAREILS DE MICROPHOTOGRAPHIE**OE-MEO-1**

De :	\$	19972	20594	21209	21823	22441	23061	23681
À :	A	20471	21109	21739	22369	23002	23638	24273
	B	20932	21584	22228	22872	23520	24170	24819
	C	21434	22102	22761	23421	24084	24750	25415
	D	21970	22655	23330	24007	24686	25369	26050

OE-MEO-2

De :	\$	24791	25527	26287	27074	27856		
À :	A	25411	26165	26944	27751	28552		
	B	25983	26754	27550	28375	29194		
	C	26607	27396	28211	29056	29895		
	D	27272	28081	28916	29782	30642		

OE-MEO-3

De :	\$	27642	28484	29338	30198			
À :	A	28333	29196	30071	30953			
	B	28970	29853	30748	31649			
	C	29665	30569	31486	32409			
	D	30407	31333	32273	33219			

OE-MEO-4

From:	\$	30217	31160	32108	33044
To:	A	30972	31939	32911	33870
	B	31669	32658	33651	34632
	C	32429	33442	34459	35463
	D	33240	34278	35320	36350

OE-MEO-5

From:	\$	35306	36413	37521	38633
To:	A	36189	37323	38459	39599
	B	37003	38163	39324	40490
	C	37891	39079	40268	41462
	D	38838	40056	41275	42499

****APPENDICE « A-1 »****PM – GROUPE : ADMINISTRATION DES PROGRAMMES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003**
- B) En vigueur à compter du 21 juin 2004**
- C) En vigueur à compter du 21 juin 2005**
- D) En vigueur à compter du 21 juin 2006**

PM – PERFECTIONNEMENT

De :	\$	24993	à	37462 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)
À :	A	25618	à	38399 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)
	B	26194	à	39263 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)
	C	26823	à	40205 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)
	D	27494	à	41210 (avec augmentations d'échelon de 60 \$)

PM-1

De :	\$	39364	40861	42413	44026
À :	A	40348	41883	43473	45127
	B	41256	42825	44451	46142
	C	42246	43853	45518	47249
	D	43302	44949	46656	48430

PM-2

De :	\$	43863	45529	47260
À :	A	44960	46667	48442
	B	45972	47717	49532
	C	47075	48862	50721
	D	48252	50084	51989

PM-3

De :	\$	47015	48802	50657
À :	A	48190	50022	51923
	B	49274	51147	53091
	C	50457	52375	54365
	D	51718	53684	55724

PM-4

De :	\$	51358	53309	55495
À :	A	52642	54642	56882
	B	53826	55871	58162
	C	55118	57212	59558
	D	56496	58642	61047

PM-5

De :	\$	61312	63642	66287
À :	A	62845	65233	67944
	B	64259	66701	69473
	C	65801	68302	71140
	D	67446	70010	72919

PM-6

De :	\$	71888	74621	77456	79780	82196
À :	A	73685	76487	79392	81775	84251
	B	75343	78208	81178	83615	86147
	C	77151	80085	83126	85622	88215
	D	79080	82087	85204	87763	90420

PM-7

De :	\$	74227	à	87370
À :	A	76083	à	89554
	B	77795	à	91569
	C	79662	à	93767
	D	81654	à	96111

**** APPENDICE « A-1 »**

**ST – GROUPE : SECRÉTARIAT, STÉNOGRAPHIE
ET DACTYLOGRAPHIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003**
B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

SOUS-GROUPE : DACTYLO**ST-TYP-1**

De :	\$	28822	29361	29916	30462	31004	31539
À :	A	29543	30095	30664	31224	31779	32327
	B	30208	30772	31354	31927	32494	33054
	C	30933	31511	32106	32693	33274	33847
	D	31706	32299	32909	33510	34106	34693

ST-TYP-2

De :	\$	29842	30446	31060	31678
À :	A	30588	31207	31837	32470
	B	31276	31909	32553	33201
	C	32027	32675	33334	33998
	D	32828	33492	34167	34848

SOUS-GROUPE : STÉNOGRAPHIE**ST-STN-1**

De :	\$	27762	28505	29177	29850	30530	/
À :	A	28456	29218	29906	30596	31293	/
	B	29096	29875	30579	31284	31997	/
	C	29794	30592	31313	32035	32765	/
	D	30539	31357	32096	32836	33584	/

De :	\$	31210	31888	32561	33240
À :	A	31990	32685	33375	34071
	B	32710	33420	34126	34838
	C	33495	34222	34945	35674
	D	34332	35078	35819	36566

ST-STN-2

De :	\$	32035	32481	33208	33949
À :	A	32836	33293	34038	34798
	B	33575	34042	34804	35581
	C	34381	34859	35639	36435
	D	35241	35730	36530	37346

SOUS-GROUPE : MÉCANOGRAPHIE (COMPOSITION DE BUREAU)**ST-OCE-1**

De :	\$	25898	26559	27220	27873	/
À :	A	26545	27223	27901	28570	/
	B	27142	27836	28529	29213	/
	C	27793	28504	29214	29914	/
	D	28488	29217	29944	30662	/

De :	\$	28530	29186	29846	30502	31159	31822
À :	A	29243	29916	30592	31265	31938	32618
	B	29901	30589	31280	31968	32657	33352
	C	30619	31323	32031	32735	33441	34152
	D	31384	32106	32832	33553	34277	35006

ST-OCE-2

De :	\$	31009	31774	32579	33384
À :	A	31784	32568	33393	34219
	B	32499	33301	34144	34989
	C	33279	34100	34963	35829
	D	34111	34953	35837	36725

ST-OCE-3

De :	\$	33831	34744	35659	36577
À :	A	34677	35613	36550	37491
	B	35457	36414	37372	38335
	C	36308	37288	38269	39255
	D	37216	38220	39226	40236

SOUS-GROUPE : SECRÉTAIRE**ST-SCY-1**

De :	\$	26994	27750	28508	29269	30021	30784
À :	A	27669	28444	29221	30001	30772	31554
	B	28292	29084	29878	30676	31464	32264
	C	28971	29782	30595	31412	32219	33038
	D	29695	30527	31360	32197	33024	33864

De :	\$	31542	/	32297	32783	33552	34350
À :	A	32331	/	33104	33603	34391	35209
	B	33058	/	33849	34359	35165	36001
	C	33851	/	34661	35184	36009	36865
	D	34697	/	35528	36064	36909	37787

De :	\$	35149					
À :	A	36028					
	B	36839					
	C	37723					
	D	38666					

ST-SCY-2

De :	\$	34449	35346	36244	37136
À :	A	35310	36230	37150	38064
	B	36104	37045	37986	38920
	C	36970	37934	38898	39854
	D	37894	38882	39870	40850

ST-SCY-3

De :	\$	35689	36711	37747	38764
À :	A	36581	37629	38691	39733
	B	37404	38476	39562	40627
	C	38302	39399	40511	41602
	D	39260	40384	41524	42642

ST-SCY-4

De :	\$	38362	39534	40701	41853
À :	A	39321	40522	41719	42899
	B	40206	41434	42658	43864
	C	41171	42428	43682	44917
	D	42200	43489	44774	46040

SOUS-GROUPE : STÉNOGRAPHIE JUDICIAIRE**ST-COR-1**

De :	\$	32887	33862	34841	35820	36804	37778
À :	A	33709	34709	35712	36716	37724	38722
	B	34467	35490	36516	37542	38573	39593
	C	35294	36342	37392	38443	39499	40543
	D	36176	37251	38327	39404	40486	41557

De :	\$	38777	39765
À :	A	39746	40759
	B	40640	41676
	C	41615	42676
	D	42655	43743

ST-COR-2

De :	\$	43456	44775	46098	47414	48736	50044
À :	A	44542	45894	47250	48599	49954	51295
	B	45544	46927	48313	49692	51078	52449
	C	46637	48053	49473	50885	52304	53708
	D	47803	49254	50710	52157	53612	55051

NIVEAU SPÉCIAL A

De :	\$	25970
À :	A	26619
	B	27218
	C	27871
	D	28568

NIVEAU SPÉCIAL B

De :	\$	27346
À :	A	28030
	B	28661
	C	29349
	D	30083

NIVEAU SPÉCIAL C

De :	\$	28607
À :	A	29322
	B	29982
	C	30702
	D	31470

****APPENDICE « A-1 »**

WP – GROUPE : PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 21 juin 2003
B) En vigueur à compter du 21 juin 2004
C) En vigueur à compter du 21 juin 2005
D) En vigueur à compter du 21 juin 2006

WP-1

De :	\$	29742	31106	32469	33832	35199	36554
À :	A	30486	31884	33281	34678	36079	37468
	B	31172	32601	34030	35458	36891	38311
	C	31920	33383	34847	36309	37776	39230
	D	32718	34218	35718	37217	38720	40211

De :	\$	37911	39268	40838	42472		
À :	A	38859	40250	41859	43534		
	B	39733	41156	42801	44514		
	C	40687	42144	43828	45582		
	D	41704	43198	44924	46722		

WP-2

De :	\$	37016	38558	40089	41629	43169	44711
À :	A	37941	39522	41091	42670	44248	45829
	B	38795	40411	42016	43630	45244	46860
	C	39726	41381	43024	44677	46330	47985
	D	40719	42416	44100	45794	47488	49185

De :	\$	46253	48567	50946			
À :	A	47409	49781	52220			
	B	48476	50901	53395			
	C	49639	52123	54676			
	D	50880	53426	56043			

WP-3

De :	\$	43984	45743	47502	49260	51020	52781	54893	57088
À :	A	45084	46887	48690	50492	52296	54101	56265	58515
	B	46098	47942	49786	51628	53473	55318	57531	59832
	C	47204	49093	50981	52867	54756	56646	58912	61268
	D	48384	50320	52256	54189	56125	58062	60385	62800

WP-4

De :	\$	49703	51695	53677	55659	57640	59945	62344
À :	A	50946	52987	55019	57050	59081	61444	63903
	B	52092	54179	56257	58334	60410	62826	65341
	C	53342	55479	57607	59734	61860	64334	66909
	D	54676	56866	59047	61227	63407	65942	68582

WP-5

De :	\$	59545	61926	64319	66711	69103	71868	74742
À :	A	61034	63474	65927	68379	70831	73665	76611
	B	62407	64902	67410	69918	72425	75322	78335
	C	63905	66460	69028	71596	74163	77130	80215
	D	65503	68122	70754	73386	76017	79058	82220

WP-6

De :	\$	71031	74125	77216	80309	83521	86863
À :	A	72807	75978	79146	82317	85609	89035
	B	74445	77688	80927	84169	87535	91038
	C	76232	79553	82869	86189	89636	93223
	D	78138	81542	84941	88344	91877	95554

**** APPENDICE « A-2 »****TOUS LES GROUPES
LES EMPLOYE-E-S DE L'AGENCE DES SERVICES FRONTALIERS
DU CANADA (ASFC)**

- a) À compter de la date de transfert ou d'assignation à l'ASFC, le nouveau taux de rémunération est l'échelon de la grille de rémunération le plus près, mais non inférieur au taux de rémunération que l'employé-e reçoit à ce jour.
- b) Si le salaire de l'employé-e est supérieur au maximal pour son groupe et pour son niveau, celui-ci reste le même jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du groupe et du niveau de l'employé-e soit égal ou supérieur au salaire de l'employé-e.
- c) À compter du 21 juin 2004, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne B de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne B le plus près, mais non inférieur au taux de rémunération que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c-à-d 2,25 %) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.
- d) À compter du 21 juin 2004, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à 2,25 % du taux de salaire de l'employé-e, en raison de l'augmentation économique.
- e) À compter du 21 juin 2005, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne C de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne C le plus près, mais non inférieur au taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c-à-d 2,4 %) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.

- f) À compter du 21 juin 2005, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à 2,4 % du taux de salaire de l'employé-e, en raison de l'augmentation économique.
- g) À compter du 21 juin 2006, si le salaire de l'employé-e se trouve dans la colonne D de la nouvelle échelle de rémunération, le nouveau taux de salaire de l'employé-e est l'échelon de la colonne D le plus près, mais non inférieur au taux de salaire que reçoit à ce jour l'employé-e. De plus, l'employé-e a droit à un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à la différence entre l'augmentation économique (c-à-d 2,5 %) et l'augmentation d'échelon de salaire actuelle.
- h) À compter du 21 juin 2006, les employé-e-s qui font l'objet du paragraphe b) reçoivent un montant forfaitaire payé à la quinzaine qui totalise annuellement un montant équivalent à 2,5 % du taux de salaire de l'employé-e, en raison de l'augmentation économique.
- i) Toutes les autres dispositions de la nouvelle convention collective s'appliquent.

**** APPENDICE « A-2 »****AS - GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau AS-PERF est de vingt-six (26) semaines et pour les employé-e-s aux niveaux AS-1 à AS-6 est de cinquante-deux (52) semaines. À compter du 21 juin 2001, la période d'augmentation d'échelon par les employé-e-s au niveau AS-7 est de cinquante-deux (52) semaines.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 21 juin 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération stipulées à la note sur la rémunération 1 ci-dessus continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 21 juin 1976. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e nommé au niveau AS-7 est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation, de l'entrée dans la fonction publique ou de la date de la dernière augmentation d'échelon.

3. **Niveau AS-PERF**

L'augmentation accordée à l'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Services administratifs à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de deux cent quarante dollars (240 \$) de plus que celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

4. Niveau AS-8

Les augmentations de rémunération applicables au niveau AS-8 de l'échelle de rémunération au rendement sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$), pour l'échelle de rémunération au rendement à compter du 21 juin 2003, 21 juin 2004, 21 juin 2005, 21 juin 2006 pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

5. Niveau AS-PERF

L'employé-e qui est rémunéré au niveau de perfectionnement du groupe Services administratifs verra son taux de rémunération augmenté :

- a) à compter du 21 juin 2003 suivant l'échelle de rémunération « A » indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.
- b) À compter du 21 juin 2004 suivant l'échelle de rémunération « B » indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) à son ancien taux de rémunération, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.
- c) À compter du 21 juin 2005 suivant l'échelle de rémunération « C » indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à son ancien taux de rémunération, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.
- d) À compter du 21 juin 2006 suivant l'échelle de rémunération « D » indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération, à condition que le maximum de l'échelle des taux appropriés ne soit pas dépassé.

6. Sous réserve de l'article 64.03, tous les employé-e-s payées au niveau AS-1 à AS-7 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustement des taux de rémunération à l'Appendice « A-1 », seront rémunéré-e-s selon les échelles de taux « A », « B », « C » et « D », au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

7. Niveau AS-8

Sous réserve de l'article 64.03, l'employé-e qui était rémunéré au niveau AS-8 verra son taux de rémunération augmenté :

- a) à compter du 21 juin 2003, selon l'échelle de rémunération au rendement « A », à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).
- b) à compter du 21 juin 2004, selon l'échelle de rémunération au rendement « B », à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) à son ancien taux de rémunération, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).
- c) à compter du 21 juin 2005, selon l'échelle de rémunération au rendement « C », à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à son ancien taux de rémunération, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).
- d) à compter du 21 juin 2006, selon l'échelle de rémunération au rendement « D », à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération, arrondi au plus proche multiple de cent dollars (100 \$).

****APPENDICE « A-2 »**

**CM - GROUPE COMMUNICATIONS
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

- a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé-e-s du niveau CM-1 est semestrielle et celle des employé-e-s au-dessus du niveau CM-1 est annuelle.
- b) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e nommé après le 8 avril 1975, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la première date anniversaire de sa nomination.

**** APPENDICE « A-2 »****CR - GROUPE COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****RÉGIME DE MESURE DU TRAVAIL**

1. Les personnes engagées à titre d'employé-e-s occasionnels qui sont rémunérées selon le régime de mesure du travail continueront d'être payées selon ce régime au cas où elles deviendraient assujetties à la présente convention.

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 4 mars 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération indiquées ci-dessous continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 4 mars 1976.

Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération

Niveau	
CR-1	26 semaines
CR-2 à CR-7 (inclusivement)	52 semaines

**** APPENDICE « A-2 »****DA - GROUPE TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****RÉGIME DE MESURE DU TRAVAIL**

1. Les personnes engagées à titre d'employé-e-s occasionnels et rémunérées selon le régime de mesure du travail continueront d'être payées selon ce régime au cas où elles deviendraient assujetties à la présente convention.

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL****2.**

- a) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 29 avril 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération indiquées ci-dessous continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 29 avril 1976.

Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération

Niveau	
DA-CON-1 (échelons 1 à 8 inclusivement)	26 semaines
DA-PRO-1 (échelons 1 à 9 inclusivement)	26 semaines
DA-CON-1 (échelons 9 et 10)	52 semaines
DA-PRO-1 (échelons 10 à 13)	52 semaines
DA-CON-2 à DA-CON-8	52 semaines
DA-PRO-2 à DA-PRO-7	52 semaines

- b) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau DA-CON-1 est semestrielle jusqu'au huitième (8^e) échelon inclusivement de l'échelle de rémunération

et elle est annuelle à partir du neuvième (9^e) échelon de l'échelle. La progression au-delà du huitième (8^e) échelon de l'échelle de rémunération est fonction de la capacité d'atteindre des normes précises de compétence et de rendement.

- c) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau DA-PRO-1 est semestrielle jusqu'au neuvième (9^e) échelon inclusivement de l'échelle de rémunération et elle est annuelle à partir du dixième (10^e) échelon de l'échelle. La progression au-delà du neuvième (9^e) échelon de l'échelle de rémunération est fonction de la capacité d'atteindre des normes précises de compétence et de rendement.
- d) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s des niveaux DA-CON-2 à DA-CON-8 et DA-PRO-2 à DA-PRO-7 est annuelle.

**** APPENDICE « A-2 »****IS - GROUPE SERVICES D'INFORMATION
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉ-
E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s classés dans la partie à échelon fixes de l'échelle IS-1 et aux niveaux IS-2 à IS-5 est de cinquante-deux (52) semaines. À compter du 21 juin 2001, la période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau IS-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 9 septembre 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération stipulées à la note sur la rémunération 1 ci-dessus continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 9 septembre 1976. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e nommé au niveau IS-6 est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation, de l'entrée dans la fonction publique ou de la date de la dernière augmentation d'échelon.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

3. Sous réserve de l'article 64.03, les employé-e-s payées au niveau IS-1 à IS-6 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération stipulées à l'Appendice « A-1 », doivent rémunéré-e-s selon les échelles de taux « A », « B », « C », et « D » au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

**** APPENDICE « A-2 »****OE - GROUPE MÉCANOGRAPHIE
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 2 septembre 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération indiquées ci-dessous continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 2 septembre 1976. La progression au-delà du troisième (3^e) échelon de l'échelle de rémunération du niveau OE-1 est fonction de la capacité d'atteindre des normes précises de compétence et de rendement.

Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération

Niveau	
En vigueur avant le 15 novembre 1976	
OE-1 jusque et y compris le troisième (3 ^e) échelon de l'échelle salariale	26 semaines
OE-1 à partir du quatrième (4 ^e) échelon de l'échelle salariale	52 semaines
OE-2 à 5 inclusivement	52 semaines
En vigueur le 15 novembre 1976	
OE-1 jusque et y compris le sixième (6 ^e) échelon de l'échelle salariale	26 semaines
OE-1 à partir du septième (7 ^e) échelon de l'échelle salariale	52 semaines
OE-2 à 5 inclusivement	52 semaines

**** APPENDICE « A-2 »****PM - GROUPE ADMINISTRATION DES PROGRAMMES
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s au niveau PM-PERF est de vingt-six (26) semaines et pour les employé-e-s aux niveaux PM-1 à PM-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 23 avril 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.
3. **Niveau PM-PERF**
L'augmentation accordée à l'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Administration des programmes à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle des taux qui est de deux cent quarante dollars (240 \$) de plus que celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.
4. **Niveau PM-7**
Les augmentations de rémunération à l'intérieur de l'échelle de rémunération au rendement du niveau PM-7 sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$) pour l'échelle de rémunération au rendement, à compter du 21 juin 2003, du 21 juin 2004, du 21 juin 2005

et du 21 juin 2006 pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

5. Niveau PM-PERF

L'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe Administration des programmes est rémunéré :

- a) à compter du 21 juin 2003 suivant l'échelle de rémunération « A », indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération;
 - b) à compter du 21 juin 2004 suivant l'échelle de rémunération « B », indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25 %) à son ancien taux de rémunération;
 - c) à compter du 21 juin 2005 suivant l'échelle de rémunération « C », indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à son ancien taux de rémunération; et
 - d) à compter du 21 juin 2006 suivant l'échelle de rémunération « D », indiquée à l'appendice « A-1 » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à son ancien taux de rémunération.
- 6.** Sous réserve de l'article 64.03, les employé-e-s payées au niveau PM-1 à PM-6 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, être rémunéré-e-s selon les échelles de taux « A », « B », « C » et « D » de l'Appendice « A-1 », au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

7. Niveau PM-7

Sous réserve de l'article 64.03, l'employé-e qui était rémunéré au niveau PM-7, est rémunéré :

- a) à compter du 21 juin 2003 selon l'échelle de rémunération au rendement « A » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à son ancien taux de rémunération, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche;
- b) à compter du 21 juin 2004 selon l'échelle de rémunération au rendement « B » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule vingt-cinq pour cent (2,25%) à son ancien taux de rémunération, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche;
- c) à compter du 21 juin 2005 selon l'échelle de rémunération au rendement « C » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule quatre pour cent (2,4%) à son ancien taux de rémunération, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche; et
- d) à compter du 21 juin 2006 selon l'échelle de rémunération au rendement « D » à un taux de rémunération qui est supérieur de deux virgule cinq pour cent (2,5%) à son ancien taux de rémunération, arrondi au multiple de cent dollars (100 \$) le plus proche.

**** APPENDICE « A-2 »**

**ST - GROUPE SECRÉTARIAT, STÉNOGRAPHIE ET
DACTYLOGRAPHIE
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

- a) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 18 juin 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération indiquées ci-dessous continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 18 juin 1976.

Périodes d'augmentation d'échelon de rémunération

Niveau	
ST-TYP-1	26 semaines
ST-STN-1 jusque et y compris le cinquième (5 ^e) échelon	26 semaines
ST-SCY-1 jusque et y compris le septième (7 ^e) échelon	26 semaines
ST-OCE-1 jusque et y compris le quatrième (4 ^e) échelon	26 semaines
ST-STN-1 à partir du sixième (6 ^e) échelon	52 semaines
ST-SCY-1 à partir du huitième (8 ^e) échelon	52 semaines
ST_OCE-1 à partir du cinquième (5 ^e) échelon	52 semaines
ST-TYP-2, ST-STN-2, ST-SCY-2, ST-SCY-3, ST-SCY-4, ST-OCE-2, ST-OCE-3, ST-COR-1, ST-COR-2	52 semaines

- b) La progression au-delà du cinquième (5^e) échelon de ST-STN-1, du septième (7^e) échelon de ST-SCY-1 et du quatrième (4^e) échelon de ST-OCE-1, est fonction de la capacité d'atteindre des normes précises de compétence et de rendement.

**** APPENDICE « A-2 »**

**WP - GROUPE PROGRAMMES DE BIEN-ÊTRE SOCIAL
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

**AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL**

1.

- a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux WP-1 à WP-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon sera au taux suivant de l'échelle de taux.
- b) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 6 mai 1976, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération stipulées à la note sur la rémunération 1 ci-dessus continueront de s'appliquer aux employé-e-s nommés avant le 6 mai 1976.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

- 2. Sous réserve de l'article 64.03, l'employé-e payé au niveau WP-1 à WP-6 de l'échelle des taux de rémunération doit, aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, être rémunéré selon les échelles de taux « A », « B », « C » et « D », au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.

APPENDICE « B »**PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE
CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS
EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance au sujet du congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction.

Le présent protocole d'accord s'applique à certains employé-e-s classifiés AS, CR et ST qui sont affectés au sein des services opérationnels desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et Interprétation parlementaire) et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation de la traduction ayant droit au congé parlementaire.

Nonobstant les dispositions de la présente convention, les parties sont convenues de ce qui suit :

1. Congé sessionnel

- a) En plus de leur congé annuel payé, les employé-e-s affectés dans les services opérationnels de traduction et d'interprétation desservant le Parlement reçoivent une compensation spéciale sous forme de congé sessionnel.
- b) Le nombre maximum de jours de congé sessionnel est de quarante (40) par exercice financier.
- c) Le nombre de jours de congé sessionnel auquel l'employé-e a droit est le produit du nombre maximal de jours par la fraction dont le numérateur est le nombre de jours de travail sessionnel de l'employé-e au cours de l'exercice financier et dont le dénominateur est le nombre de jours pendant lesquels la Chambre des communes a siégé pendant cet exercice financier.

- d) Le congé sessionnel est accordé sous réserve des besoins du service et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'Employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins du service, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.
- e) Si l'employé-e s'est vu accorder des congés sessionnels par anticipation et accuse, à la fin de l'exercice, un solde déficitaire pour ce type de congé, le nombre maximum de jours dont il est question à l'alinéa b) est réduit d'autant.

2) Dispositions exclues

Les dispositions du Chapitre III de la présente convention, sauf les paragraphes 30.01 à 30.05, ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui bénéficient d'un congé sessionnel aux fins du présent protocole.

****APPENDICE « C »**

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION**

À moins que l'Alliance en convienne autrement, l'Employeur accepte de ne pas entreprendre de négociation collective concernant une modification des taux de rémunération du groupe PA liée à l'examen de la classification pendant la durée de la présente convention tant qu'un avis de négociateur n'aura pas été signifié.

****APPENDICE « D »****PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction Publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.

L'Employeur convient d'accorder une somme de huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$) pendant la durée de la présente convention collective pour financer un programme d'apprentissage mixte (PAM). L'Employeur convient également d'accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir de la date de l'expiration de la présente convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

Les parties conviennent de former un comité de gouvernance mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'AFPC et de l'Employeur pour administrer le PAM AFPC-SCT. Le comité de gouvernance se réunira au cours des soixante (60) jours qui suivront la signature des conventions collectives précitées pour s'entendre sur son cadre de référence.

APPENDICE « E »**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS****TABLE DES MATIÈRES**

GÉNÉRALITÉS	156
Application	
Convention collective	
Objectifs	
Définitions	
Autorisations	
Contrôle	
Documents de référence	
Demandes de renseignements	
PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	162
1.1 Ministères	
1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor	
1.3 Commission de la fonction publique	
1.4 Employé-e-s	
PARTIE II AVIS OFFICIEL.....	172
2.1 Ministère	
2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor	
PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL	173
3.1 Généralités	
PARTIE IV RECYCLAGE.....	173
4.1 Généralités	
4.2 Employé-e-s excédentaires	
4.3 Personnes mises en disponibilité	
PARTIE V PROTECTION SALARIALE	176
5.1 Poste d'un niveau inférieur	

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S.....	176
6.1 Généralités	
6.2 Échange de postes	
6.3 Options	
6.4 Prime de maintien en fonction	
PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION.....	183
Préambule	
7.1 Définitions	
7.2 Généralités	
7.3 Responsabilités	
7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution	
7.5 L'offre d'emploi du nouvel employeur	
7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice	
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération	
7.8 Remboursement	
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ	
ANNEXE « A » – ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION.....	193
ANNEXE « B »	194

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Objectifs

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

Définitions

Administrateur général (*deputy head*) – A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

Avis de mise en disponibilité (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

Diversification des modes de prestation des services (*alternative delivery initiative*) – Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de la fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Échange de postes (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

Employé-e excédentaire (*surplus employee*) – employé-e nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé-e optant (*opting employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a 120 jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 du présent appendice.

Employé-e touché (*affected employee*) – Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Fonction publique (*Public Service*) – Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d'une offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique. L'employé-e excédentaire qui

reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

Indemnité d'études (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectif normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe « B »), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de 8 000 \$.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) – Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe « B ».

Ministère d'accueil (*appointing department*) – Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

Ministère d'attache (*home department*) – Ministère ou organisme qui déclare un employé-e excédentaire.

Mise en disponibilité accélérée (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice.

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

Priorité d’employé-e excédentaire (*surplus priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d’emploi dans la fonction publique*, aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d’être nommés à d’autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d’appel.

Priorité d’employé-e excédentaire d’une durée de douze mois pour trouver une offre d’emploi raisonnable (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) – Une des options offertes à un employé-e optant auquel l’administrateur général ne peut garantir d’offre d’emploi raisonnable.

Priorité de mise en disponibilité (*lay-off priority*) – Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*, pendant un an à compter de la mise en disponibilité ou de l’alinéa 11(2.01) ou de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un an à compter du licenciement.

Priorité de réintégration (*reinstatement priority*) – Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d’emploi dans la fonction publique*, à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu’ils occupaient avant d’être déclarés excédentaires.

Réaménagement des effectifs (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsqu’un administrateur général décide que les services d’un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d’une certaine date en raison d’un manque de travail, de la suppression d’une fonction, de la réinstallation d’une unité de travail à un endroit où l’employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d’exécution.

Recyclage (*retraining*) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

Réinstallation (*relocation*) – Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

Réinstallation d'une unité de travail (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

Rémunération (*pay*) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employée dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (*surplus status*) – Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne.

Système d'administration des priorités (*priority administration system*) – Système conçu par la CFP et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

Autorisations

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

Contrôle

Les ministères conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, les groupes professionnels et les niveaux des employé-e-s en cause; les dates où l'avis a été donné; le nombre d'employé-e-s placés sans recyclage; le nombre d'employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); les niveaux des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et les montants des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

Code canadien du travail, Partie I.

Directive sur les voyages d'affaires, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.

Loi sur la gestion des finances publiques, article 11.

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, article 29.

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, articles 48.1 et 49.

Politique sur la mise en disponibilité dans les situations de diversifications des modes de prestation des services, Manuel du Conseil du Trésor, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13.

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, articles 34, 35, 36, 37, 39 et 42.

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements sur le présent appendice devraient être adressées à l'Alliance ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application du présent appendice au Groupe de gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire devraient être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou au bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 Ministères

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils ou elles soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

1.1.2 Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

1.1.3 Les ministères établissent au besoin des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs.

1.1.4 Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

1.1.6 Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit. Une copie de cette lettre doit être immédiatement acheminée à la CFP.

La lettre doit indiquer si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée;

ou

- b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.7 Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique.

1.1.8 Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner 120 jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.9 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.10 Les ministères informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmet les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

1.1.11 Les ministères informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.12 Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé-e est apte à être nommé à un poste. S'il ou elle ne l'est pas, il informe l'employé-e et l'Alliance de sa recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé-e qu'il ou elle peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé-e.

1.1.13 Le ministère d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

1.1.14 Les ministères informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice « E » sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention collective s'applique.

1.1.15 Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, qu'il ou elle ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il ou qu'elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.16 Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

1.1.17 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.18 Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.19 Les ministères d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, s'il y a lieu.

1.1.20 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- a) qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

- b) qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.21 Le ministère d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation.

1.1.22 Aux fins de la directive sur la réinstallation, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.23 Aux fins de la directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.24 Pour la période de priorité d'excédentaire, les ministères d'attache prennent à leur charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

1.1.25 Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé-e.

1.1.26 Les ministères protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.27 Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

1.1.28 Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.29 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.30 Les ministères peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand l'employé-e le leur demande par écrit.

1.1.31 Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

1.1.32 Les ministères donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

1.1.33 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.34 Les ministères doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils ou qu'elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.35 Les ministères fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;
- e) la préparation à une entrevue avec la CFP;
- f) les droits et obligations de l'employé-e;

- g) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
 - h) les autres possibilités offertes à l'employé-e (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
 - i) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
 - j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
 - k) les Centres de ressources humaines Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
 - l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
 - m) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou qu'elle n'a pas été nommé à un poste;
- et
- n) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé.

1.1.36 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères d'accueil.

1.1.37 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.38 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

1.2.1 Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a) d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties,
et
- b) d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage.

1.3 Commission de la fonction publique

1.3.1 La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employé-e-s excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

1.3.2 Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

1.3.3 La CFP fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

1.3.4 Lorsque des ministères n'appliquent pas le présent appendice de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employé-e-s, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

1.3.5 Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

1.3.6 La CFP fournit aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

1.3.7 La CFP fournit directement à l'Alliance des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports à l'Alliance.

1.3.8 La Commission de la fonction publique décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé-e ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé-e ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Alliance de sa décision.

1.3.9 Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.3.10 Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

1.3.11 La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Alliance, dans les cas où l'employé-e ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ou elle ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

1.4 Employé-e-s

1.4.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.4.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère et avec la CFP, à moins qu'ils ou qu'elles n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d. les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.4.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard 120 jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II

Avis officiel

2.1 Ministère

2.1.1 Tel que déjà mentionné à l'article 1.1.11, les ministères informent et consultent les représentants de l'agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront à l'agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

2.1.2 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de 96 heures avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

2.2.1 Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1.2 ci-dessus, et au plus tard 48 heures avant l'annonce du réaménagement, le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le premier dirigeant de l'Alliance. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options présentées à la partie 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

3.1.4 Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministère d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a) à un poste vacant;
- ou
- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 La CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;
- et
- b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé-e par le ministère d'attache, la date de mise

en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé/employée excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé(e) se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

- d) que le ministère d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par la CFP est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et avoir été jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste duquel elle a été mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V

Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'administrateur général qui ne peut pas donner cette garantie indiquera ses raisons par écrit, à la demande de l'employé/employée. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura 120 jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 120 jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou qu'elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

6.2 Échange de postes

6.2.1 Tous les ministères doivent participer au processus d'échanges de postes.

6.2.2 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.2.3 Seul l'employé-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de la fonction publique.

6.2.4 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de la fonction publique.

6.2.5 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.2.6 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier ou cette dernière, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.2.7 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des même groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs

groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 pour cent.

6.2.8 L'échange doit avoir lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

a)

- (i) une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
- (ii) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
- (iii) Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.

- (iv) Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire et l'Employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b) une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe « B »). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il ou elle aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

- c) une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas huit mille dollars (8 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

- (i) choisit de démissionner de la fonction publique et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST est versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il ou elle a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

- 6.3.2** La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci dessus.
- 6.3.3** La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.
- 6.3.4** L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.
- 6.3.5** L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.
- 6.3.6** Tous les employé-e-s optants ont droit à au plus 400 \$ pour des conseils de planification financière.
- 6.3.7** L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.
- 6.3.8** Nonobstant l'article 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.
- 6.3.9** L'administrateur général doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'intéressé peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.
- 6.3.10** Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) et qui refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois, l'employé-e devient

inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.3.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.4.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, soit embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.4.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a) dans des régions éloignées du pays;
- ou
- b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs;
- ou
- c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de

travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de la fonction publique :

- a) sont réinstallées ailleurs,
- et
- b) que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;
- et
- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.8 Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;

et

- c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.4.9 Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employé-e-s au cours du processus de transition;
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de la fonction publique.

Uniquement à titre d'information pour les employés / employées

Pour information à l'égard des avantages, se référer à l'article 11(10) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (*alternative delivery initiative*) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de la fonction publique à une entité ou corporation qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2)(g.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.2 Généralités

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de Diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Alliance de leur intention.

L'avis aux éléments de l'Alliance comprendra :

- a) le programme à l'étude,
- b) la raison de la DMPS,
- et
- c) le genre d'approche anticipée (c.à -d., transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. **Commercialisation**

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. **Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. **Transfert à des employeurs actuels**

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments de l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a) Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- (i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent, les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- (i.ii) le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, les dispositions de la convention collective auxquelles il se réfère et/ou le régime de rémunération en vigueur continueront à s'appliquer aux employés/employées exclu(e)s ou non représentés jusqu'à ce que le nouvel employeur les modifient.
- (ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;

- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- (vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- (i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- (ii) le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A » ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
- (vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère d'attache dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils ou elles puissent décider s'ils ou elles veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à 30 jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

7.5.2 L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* (RCEFP) s'appliqueront aux employé-e-s qui seront déclarés excédentaires.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans la fonction publique et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe « A », c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il ou elle occupait dans la fonction publique et celle du poste qu'il ou elle occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'il ou elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître

ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
 - b) les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées de la présente convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
 - c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1;
- ou
- d) que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans la fonction publique prend fin.

Annexe « A » – Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 pour cent des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

Annexe « B »

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37

Années de service au sein de la fonction publique	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

****APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.

Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC pour réviser les dispositions portant sur le réaménagement des effectifs. Le comité se réunira au cours des cent vingt (120) jours qui suivront la signature des conventions collectives.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties.

APPENDICE « G »

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

AU SUJET DES EMPLOYÉS DU GROUPE PM

QUI EXÉCUTENT DES TÂCHES ASSOCIÉES

AUX POSTES DE SPÉCIALISTES EN PRESTATION

DE SERVICE ET D'EXPERTS MÉDICAUX DU

PROGRAMME DE SÉCURITÉ DU REVENU

Pour résoudre le problème concernant Développement des ressources humaines Canada (DRHC) soulevé à la table, l'Employeur s'assurera que le protocole de règlement signé entre DRHC et le Syndicat national de Santé et bien être au sujet des employés du groupe PM qui exécutent des tâches associées aux postes de spécialistes en prestation de service et d'experts médicaux du Programme de sécurité du revenu soit appliqué de manière uniforme.

Ou trouvera ci-joint, uniquement à des fins d'information, le texte de la version française du protocole en question.

PROTOCOLE D'ACCORD

Grief Alta.-98-022
(Spécialistes de la prestation des services)

entre

Développement des ressources humaines Canada
(ci-après désigné sous le nom de « l'Employeur »)

et

le Syndicat de la Santé nationale et du Bien-être social, un élément de l'AFPC
(ci-après désigné sous le nom de « le Syndicat »)

Les signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur reconnaît que l'adhésion à une association professionnelle d'infirmières autorisées et l'obtention d'un permis d'exercer d'une telle association, dans une province ou un territoire au Canada, peuvent faire partie du plan d'apprentissage d'une personne. Cependant, il ne considère pas une telle adhésion comme une exigence continue des postes décrits ci-dessous.
2. Afin de favoriser la vision de l'Employeur qui consiste à maintenir une culture d'apprentissage permanent qui répond aux besoins des employé-e-s, l'Employeur reconnaît que les employé-e-s qui exercent les fonctions d'un poste de spécialiste de la prestation des services ou d'un poste d'expert médical dans le cadre du Programme de la sécurité du revenu, qu'il s'agisse de fonctions initiales d'évaluation des demandes de prestations, de réexamens, de réévaluation, de réadaptation, ou de tout autre poste exigeant des connaissances semblables, ou qui supervisent de tels spécialistes ou titulaires de postes semblables qui, dans le cadre de leur travail régulier, ont besoin des connaissances médicales qui s'acquièrent en faisant des études, en suivant une formation et/ou en obtenant un permis d'exercer à titre d'infirmier licencié pourraient tirer avantage du plan d'apprentissage dont il est question au paragraphe 1.

3. L'Employeur accepte de rembourser aux personnes mentionnées dans les paragraphes précédents, qui en font la demande, les droits de permis d'exercer et d'adhésion exigés pour conserver leur statut d'infirmier licencié dans une province ou un territoire au Canada; les droits seront remboursés sur présentation d'une preuve de paiement conformément aux politiques de remboursement établies.
4. Le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion témoigne de l'engagement de l'Employeur de promouvoir l'apprentissage permanent.
5. L'Employeur accepte d'appliquer rétroactivement à mars 1997 le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion précités.
6. Le Syndicat retirera tous les griefs concernant le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion qui sont présentement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs de l'Employeur.
7. Cet accord ne constitue pas un précédent et il est conclu sans préjudice de toute position que l'Employeur ou le Syndicat pourraient vouloir adopter ultérieurement dans des cas ou des circonstances similaires.

Date : 19 mars 1999

Original anglais signé par :

Original anglais signé par :

Monique Plante
Pour DRHC

A.J. McIntyre
Pour le SSNBS

****APPENDICE « H »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

****APPENDICE « I »**

LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION

Le 14 mars 2005

Madame Nycole Turmel
Présidente nationale
Alliance de la Fonction publique du Canada
233, rue Gilmour
Ottawa (Ontario) K2P 0P1

Objet : Dénonciation des actes répréhensibles

Madame,

La présente donne suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations au sujet de la dénonciation des actes répréhensibles.

Les employés et employées qui font des dénonciations d'actes répréhensibles dans le cadre d'une procédure parlementaire, d'une enquête publique, à un superviseur ou à l'agent supérieur désigné dans leur ministère, ou à l'agent de l'intégrité de la fonction publique, à propos de l'usage abusif des fonds publics, d'actes illégaux, de cas graves de mauvaise gestion ou d'un risque grave et précis pour la santé ou la sécurité, doivent être protégés contre toute forme de représailles, notamment des mesures de licenciement, de suspension ou de rétrogradation ou des sanctions financières. Les dénonciations peuvent également être faites au public lorsque l'employé ou l'employée est d'avis qu'il y a eu infraction grave à une loi fédérale ou provinciale, ou qu'il existe un risque imminent grave et précis pour la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement et ne dispose pas du temps suffisant pour porter la dénonciation devant les personnes susmentionnées.

Les employés et employées qui sont d'avis que des représailles ont été exercées contre eux, en violation du principe dont il est question précédemment, peuvent présenter un grief directement au dernier palier du processus de règlement des griefs. Ce genre de grief peut être soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

La présente lettre demeure applicable jusqu'à ce que le projet de loi C-11, une Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles dans le secteur public et de protection des dénonciateurs, entre en vigueur ou qu'une loi établisse un mécanisme de dénonciation d'actes répréhensibles dans le secteur public.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Original signé par

Reg Alcock

****APPENDICE « J »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.

Dans le cadre de la présente entente, l'Employeur et l'AFPC conviennent qu'au plus tard cent vingt (120) jours après la signature de la convention collective, ils créeront un comité mixte qui aura pour objet d'examiner s'il est désirable pour l'Employeur d'envisager une contribution au financement du Fonds de justice sociale créé par l'AFPC en janvier 2003.

Le comité sera formé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC.