



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels

Groupe : Économique et services
de sciences sociales
(tous les employés et toutes les employées)

CODE : 208, 412

Date d'expiration : le 21 juin 2007

Canada



Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels

Groupe : Économique et services
de sciences sociales
(tous les employés et toutes les employées)

CODE : 208, 412
Date d'expiration : le 21 juin 2007

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations de travail et opérations de rémunération
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 Services gouvernementaux, 2006.

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 BT42-412/2007
ISBN 0-660-63218-7

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>

Association canadienne des employés professionnels
100 rue Queen
4e étage
Ottawa, Ontario
K1P 1J9

<http://www.cape-acep.ca>



**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION
CANADIENNE DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS
ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES**

**ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

2.01

**

« **CRTFP** » désigne la Commission des relations de travail dans la fonction publique (“PSLRB”);

**

« **LRTFP** » désigne la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (“PSLRA”);

**ARTICLE 14
CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION**

**

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

14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, dans le cas de plaintes déposées conformément à l'article 190(1) de la *LRTFP* alléguant une contravention des articles 157, 186(1)a), 186(1)b), 186(2)a)(i), 186(2)b), 187, 188a) ou 189(1) de la *LRTFP*, l'employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTFP,
- et
- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'Association qui dépose une plainte.

ARTICLE 15 GRÈVES ILLÉGALES

**

15.01 La *LRTFP* prévoit des peines à l'endroit des personnes qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le congédiement pour toute participation à une grève illégale, aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

ARTICLE 21 AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

**

21.03 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-huit (18) 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-huit (18) 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-huit (18) 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 compensatoire 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 22 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 22 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.

**

21.04 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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale 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 l'Administration publique centrale 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'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 maternité 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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, 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 de maternité 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 21.04c)(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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 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* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- 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 le taux 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.

**

21.05 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 21.04a)(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 ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 21.04a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 21.05a)(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 21.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 21.05a)(i).

**

21.06 Congé parental non payé

- a) L'employé 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 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) Malgré ce qui précède, au choix de l'employé, le congé parental peut être constitué de deux périodes de semaines consécutives, jusqu'à concurrence de trente-sept (37) semaines.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - (i) si l'employé 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 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 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 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;

- (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- 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.

**

21.07 Indemnité parentale

- a) L'employé 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 :
- (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 a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il 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 a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 21.04a)(iii)(B), le cas échéant;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il 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 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 est devenu 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'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale 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 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 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 touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il 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 parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé 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 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 par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il 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 a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé 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 le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il 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.
- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**

21.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 21.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 21.08a)(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 reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 21.08a)(i).

ARTICLE 24

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Nomination à un poste chez un employeur distinct

**

24.14 Nonobstant le paragraphe 24.09, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* 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.

Nomination chez un employeur distinct

**

24.15 L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé ait choisi de faire transférer ces crédits et pourvu que l'organisme en question soit d'accord.

**

24.16

- a) L'employé 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 l'alinéa 24.02j).
- b) **Dispositions transitoires**
- Le 14 août 2006, l'employé ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise l'alinéa 24.02j), 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 alinéas 24.16a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 24.07 concernant le Report des congés annuels.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE DÉPART

25.01

**

f) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employée compte de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une semaine de

rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- (ii) Lorsque l'employée compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 11(2)d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

Nomination à un poste chez un employeur distinct

**

25.04 Nonobstant l'alinéa 25.01b), l'employée qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* 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'employée dans un organisme visé à l'annexe I et IV.

ARTICLE 39

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

39.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses 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 *LRTFP* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à la section 113 b) de la *LRTFP*.

**

39.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective :

- (1) Directives sur le service extérieur
- (2) Directives sur les voyages du gouvernement et charges des logements

- (3) Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- (4) Protocole d'entente concernant l'entente sur la définition de « conjoint »
- (5) Directive sur la réinstallation du CNM - PRI
- (6) Directive concernant l'indemnité sur l'aide au transport quotidien
- (7) Politique relative à la Directive sur la prime au bilinguisme
- (8) Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique
- (9) Directive sur les uniformes
- (10) Directive sur le réaménagement des effectifs

Sécurité et santé au travail

- (11) Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne
- (12) Directive sur les substances hasardeuses
- (13) Directive sur l'électricité
- (14) Directive sur les appareils de levage
- (15) Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins
- (16) Directive sur l'indemnité de premiers soins
- (17) Directive sur les outils et équipements
- (18) Directive sur les espaces clos dangereux
- (19) Directive sur la manutention des matériaux
- (20) Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles
- (21) Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe
- (22) Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle
- (23) Directive sur les pesticides

- (24) Directive sur les charpentes surélevées
- (25) Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
- (26) Directive sur l'hygiène
- (27) Directive sur le refus de travailler
- (28) Directive sur les comités et les représentants

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

ARTICLE 40

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Interprétation de la convention

**

40.02 Sous réserve de l'article 208 de la *LRTFP* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé 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 40.05, 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 collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Association et de se faire représenter par celle-ci.

**

40.18 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des*

finances publiques, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique sauf que :

- a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier;
 - b) nonobstant l'alinéa 40.03c), l'administrateur général ne peut pas se faire représenter pour traiter le grief et rendre une décision;
- et
- c) le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le représentant de l'Association.

ARTICLE 53

DURÉE DE LA CONVENTION

**

53.01 La présente convention collective deviendra échu le 21 juin 2007.

****APPENDICE «A»**

GROUPE : ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

A) En vigueur du 22 juin 2006**ES-01 et SI-01**

De :	\$	40448	41865	43329	44847	47046
À :	A	41459	42912	44412	45968	48222

ES-02 et SI-02

De :	\$	45711	46838	47973	49653	51909
À :	A	46854	48009	49172	50894	53207

SI-03

De :	\$	50255	51734	53212	54685	56585
À :	A	51511	53027	54542	56052	58000

ES-03 et SI-04

De :	\$	53818	55845	57756	59752	62471
À :	A	55163	57241	59200	61246	64033

ES-04 et SI-05

De :	\$	64401	66767	68806	71055	74288
À :	A	66011	68436	70526	72831	76145

ES-05 et SI-06

De :	\$	73183	75435	78077	80886	84567
À :	A	75013	77321	80029	82908	86681

ES-06 et SI-07

De :	\$	82303	85230	87803	90466	94581
À :	A	84361	87361	89998	92728	96946

ES-07 et SI-08

De :	\$	90071	92662	95230	97923	102379
À :	A	92323	94979	97611	100371	104938

ES-08

De :	\$	94660	à	109568
À :	A	97027	à	112307

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION ET L'ADMINISTRATION DES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employées payées aux niveaux ES-1 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 est de douze (12) mois, et l'augmentation porte le traitement au taux suivant de l'échelle des taux de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employées payées au niveau ES-8 est de douze (12) mois, et l'augmentation porte le traitement à un taux qui est de quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) supérieur à son taux de rémunération précédent, pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.
3. À l'exception de ce qui est stipulé dans le paragraphe 27.03, une employée payée aux niveaux ES-1 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, à compter du 22 juin 2006, être rémunérée selon l'échelle des taux de rémunération (A), au taux de rémunération indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.
4. Une employée payée au niveau ES-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, à compter du 22 juin 2006, être rémunérée selon l'échelle des taux de rémunération (A), à un taux de rémunération qui est de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à son taux de rémunération précédent et arrondi au plus proche multiple de deux cent cinquante dollars (250 \$).
5. Sous réserve de (1), la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique est nommée à un poste de la classification SI le ou après le 22 mai 1981, ou à un poste de la classification ES le ou après le 15 janvier 1982, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation SI avant le 22 mai 1981 ou dans l'unité de négociation ES avant le 15 janvier 1982 est la date à laquelle elle a reçu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.

6. Lorsqu'une employée décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employée est survenu. Le salaire ainsi cumulé qui n'a pas été payé à l'employée à la date de son décès est versé à sa succession.
7. Lorsque l'employée qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, pour lesquelles elle touche l'indemnité lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

**

Notes sur la rémunération des employées de l'ASFC

1. À compter de la date de la mutation ou nomination à l'ASFC, le nouveau taux salarial de l'employée correspondra, à la ligne appropriée dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux de rémunération reçu à cette date, sans diminution de traitement.
2. Si le salaire de l'employée est plus élevé que le maximum de l'échelle pour son groupe et niveau, le taux salarial de l'employée demeurera le même jusqu'à ce que le taux maximal du groupe et niveau de l'employée soit égal, ou supérieur, au salaire de l'employée.
3. À compter du 22 juin 2006, si le salaire de l'employée peut être intégré dans la ligne A de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employée correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux de rémunération reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employée recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (2,5%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font aux deux (2) semaines.
4. À compter du 22 juin 2006, les employées visées par le paragraphe (2) recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 22 juin 2006, dont les versements se font au deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à 2,5% du salaire de l'employée.

****APPENDICE « D »****INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE****Généralités**

D.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.

D.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.

D.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 (c.-à-d., établissements multiniveaux), l'IFP doit être déterminé en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

Montant de l'IFP**D.04**

**Indemnité de facteur pénologique
Niveau sécuritaire de l'établissement**

Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

D.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 D.02 ci-dessus s'appliquent.

D.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'agent négociateur.

D.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe D.10 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

D.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe D.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 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 ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

D.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 a droit pour le poste auquel il 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 a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

D.10 L'employé a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

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

ou
- b) pendant la période entière de congés payés lorsque l'employé 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.

D.11 L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé, 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.

D.12 Si, au cours d'un mois donné, l'employé 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.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	1
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	CHAMP D'APPLICATION	5
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT.....	5
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5
6	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION.....	6
7	RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
8	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS.....	6
9	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	7
10	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	8
11	INFORMATION	9
12	EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS	9
13	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	10
**14	CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION.....	10
**15	GRÈVES ILLÉGALES.....	13

16	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	14
17	ÉLIMINATION DU HARCÈLEMENT SEXUEL	14
18	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES	15
19	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	16
20	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	17
21	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	20
21.01	Congé de bénévolat	20
21.02	Congé de deuil payé.....	20
**21.03	Congé de maternité non payé	21
**21.04	Indemnité de maternité.....	22
**21.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	26
**21.06	Congé parental non payé	26
**21.07	Indemnité parentale.....	28
**21.08	Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides.....	31
21.09	Congé non payé pour s'occuper de la proche famille	32
21.10	Congé non payé pour convenance personnelle	33
21.11	Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux	34
21.12	Congé payé pour obligations familiales	34
21.13	Congé pour comparution	35
21.14	Congé pour accident du travail.....	36
21.15	Congé payé de sélection du personnel	36
21.16	Congé personnel	36
21.17	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	37
22	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	37
23	PROMOTION PROFESSIONNELLE	38

**24	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	42
**25	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	49
26	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	52
27	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	53
28	DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	56
29	INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	62
30	TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	63
31	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	65
32	DISPONIBILITÉ.....	67
33	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE.....	68
34	EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	69
35	MESURES DISCIPLINAIRES.....	69
36	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ.....	70
37	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	71
38	CONSULTATION MIXTE.....	71
**39	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	72
**40	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	74
41	AVIS DE MUTATION.....	78
42	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	78

43	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	79
44	QUALITÉ D'AUTEUR.....	80
45	DROITS D'INSCRIPTION	81
46	RÉFÉRENCES D'EMPLOI.....	81
47	DROITS DES EMPLOYÉES	81
48	SOUS-TRAITANCE	82
49	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	82
50	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	83
51	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	84
52	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	84
**53	DURÉE DE LA CONVENTION	84
**	APPENDICE « A »	86
	GROUPE : ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	86
	APPENDICE « B »	89
	EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	89
	APPENDICE « C »	93
	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE	93

**APPENDICE « D »	97
INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	97
APPENDICE « E »	100
PRINCIPE DE POSTE	100

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

Nota : Afin de s'assurer que le texte de la présente convention s'applique également aux hommes et aux femmes (à l'exception des paragraphes 21.03 à 21.05 et des articles 49 et 51), on utilise alternativement dans la version française les termes « employé » et « employée » d'un article à l'autre.

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 pour l'employeur, les employées et l'Association et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employées assujetties à la présente convention.

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

« **Association** » désigne l'Association canadienne des employés professionnels ("Association");

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

« **congé compensateur** » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires, du travail accompli un jour férié désigné, 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 de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à un employé au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé ("compensatory leave");

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

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Association 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");

**

« **CRTFP** » désigne la Commission des relations de travail dans la fonction publique ("**PSLRB**");

« **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** » ou « **employée** » désigne toute personne définie comme « fonctionnaire » tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui fait partie de l'unité de négociation ("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 de « conjoint » indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur ("spouse");

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

- a) dans le cas d'un employé à temps plein, le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,
- ou
- b) dans le cas d'un employé à temps partiel, le travail autorisé qu'il exécute en plus de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,

ou

- c) dans le cas d'un employé à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept heures et demie (7 1/2) par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (Appendice « B »), le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine;

« **indemnité** » désigne la rémunération versée au titre de l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (“allowance”);

« **jour** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h 1 min. (“day”);

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

« **jour férié** » 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 (“holiday”);

**

« **LRTFP** » désigne la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (“PSLRA”);

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

« **rémunération** » désigne le traitement et les indemnités (“remuneration”);

« **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l’employé (“double time”);

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l’employé (“time and one-half”);

« **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l’employé (“straight-time rate”);

« **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l’employé divisé par cinq (5) (“daily rate of pay”);

« **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel de l’employé, divisé par 52,176 (“weekly rate of pay”);

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l’employé à plein temps, divisé par 37,5 (“hourly rate of pay”);

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l’Employeur, de la classification ES ou SI, faisant partie du groupe Économique et services de sciences sociales tel que déterminé par le certificat émis par la CRTFP le 17 décembre 2003 (“bargaining unit”);

« **zone d’affectation** » s’entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages (“headquarters area”).

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

a) si elles sont définies dans la *LRTFP*, 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 *LRTFP*, 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'Association, aux employées et à l'employeur.

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

3.03 Afin de s'assurer que le texte de la présente convention s'applique également aux hommes et aux femmes (à l'exception des paragraphes 21.03 à 21.05 et des articles 49 et 51), on utilise alternativement dans la version française les termes « *employé* » et « *employée* » d'un article à l'autre.

À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention s'appliquent sans distinction aux employés masculins et féminins.

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 employées de la fonction publique assujetties à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention 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

RECONNAISSANCE SYNDICALE

7.01 L'employeur reconnaît l'Association comme agent de négociation unique de toutes les employées visées dans le certificat délivré par la CRTFP le 17 décembre 2003 en ce qui concerne le personnel du groupe Économique et services de sciences sociales.

ARTICLE 8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

8.01 L'employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer ou de désigner des employés comme représentants.

8.02 L'employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, le secteur que chaque représentant doit desservir.

8.03 L'Association communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 8.02.

8.04 Un représentant doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête au sujet des plaintes de la part des employés, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Lors de la reprise de ses fonctions normales, le représentant doit signaler son retour à son superviseur lorsque c'est possible.

8.05 Lorsque l'employeur met en place un programme formel d'orientation des employés, il offrira à l'Association l'occasion de présenter un de ses représentants aux nouveaux employés dans le cadre du programme en question.

ARTICLE 9

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

9.01 L'employeur et l'Association déterminent des endroits commodes où l'Association peut apposer ses avis officiels sur des panneaux d'affichage (y compris les tableaux d'affichage électroniques, s'ils sont disponibles). Les avis ou autres documents doivent recevoir l'approbation préalable de l'employeur, sauf les avis concernant les affaires, les réunions et les élections de l'Association, la liste des déléguées et des représentantes de l'Association et les activités sociales ou récréatives. L'employeur se réserve le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou aux intérêts de l'une de ses représentantes.

9.02 Si cela est techniquement réalisable compte tenu des infrastructures ministérielles actuelles et sous réserve des restrictions liées à la sécurité, chaque ministère établit un hyperlien vers le site Web de l'Association à partir du site Web de l'intranet du ministère.

9.03 L'employeur maintient la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Association, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat.

9.04 Il peut être permis à une représentante dûment accréditée de l'Association 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. La représentante doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque la représentante de l'Association monte à bord, elle 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.

9.05 L'Association fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentantes et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

9.06

- a) Sous réserve de la disponibilité des installations appropriées, l'Association peut tenir des réunions générales des membres locaux dans

les installations ministérielles. L'endroit, la date et la durée de telles réunions doivent être approuvés au préalable par l'administrateur général ou son délégué.

- b) Le présent paragraphe n'accorde pas le droit à une employée d'assister à de telles réunions au cours de ses heures de travail prévues à l'horaire.

ARTICLE 10

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

10.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles.

10.02 L'Association informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé.

10.03 Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé qui convainc l'employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association syndicale, et qu'il 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 soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Une copie de la déclaration sous serment sera fournie à l'Association.

10.05 Nulle association d'employés, au sens où l'entend l'article 2 de la *LRTFP*, sauf l'Association, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'Association dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.

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

10.08 L'Association 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 11 INFORMATION

11.01 L'employeur convient de communiquer trimestriellement à l'Association la liste de toutes les employées de l'unité de négociation. Cette liste comprend le nom, le ministère employeur, le lieu de travail géographique, la date de nomination à un poste particulier et la classification de l'employée; l'employeur s'engage à normalement communiquer cette liste dans un délai d'un (1) mois après la fin de chaque trimestre.

11.02 L'employeur convient de fournir à chaque employée un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

11.03 L'Employeur fournira sur support électronique ou sur support papier les ententes du Conseil national mixte qui font partie de la présente convention collective et qui ont un rapport direct avec les conditions d'emploi des employés.

ARTICLE 12 EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

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

ARTICLE 13
RESTRICTIONS CONCERNANT
L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

13.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles elles sont tenues de travailler pour l'employeur.

ARTICLE 14
CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION

**

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

14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, dans le cas de plaintes déposées conformément à l'article 190(1) de la *LRTFP* alléguant une contravention des articles 157, 186(1)a), 186(1)b), 186(2)a)(i), 186(2)b), 187, 188a) ou 189(1) de la *LRTFP*, l'employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTFP,
et
- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'Association 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 qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

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

14.03 L'employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé cité comme témoin par la CRTFP,

et

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

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

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Association devant une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlements des différends.

14.05 L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlements des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'Association.

Arbitrage des griefs

14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui est :

- a) partie à l'arbitrage,
- b) le représentant d'un employé qui s'est constitué partie,

et

- c) un témoin convoqué par un employé qui s'est constitué partie.

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

14.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à l'employé :

- a) lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé, et le statut de présent au travail si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

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

14.08 Lorsque l'employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un employé qui a présenté un grief, l'employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

14.09 Lorsqu'un employé a demandé à l'Association de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé mandaté par l'Association désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé un nombre raisonnable d'employés qui assistent aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Association.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

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

14.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

14.13 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions de l'Association ainsi qu'à des réunions d'organisations auxquelles l'Association est affiliée.

Cours de formation des représentants

14.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Association pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions de représentant.

Réunions, enquêtes ou colloques concernant les relations de travail

14.15 Lorsque les nécessités du service le permettent et que le sujet concerne les conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation, l'employeur peut accorder un congé non payé à l'employé afin qu'il assiste à des réunions publiques, à des enquêtes ou à des colloques au nom de l'Association, pourvu que celui-ci puisse prouver que sa présence a été approuvée par l'Association.

Congé pour élection ou nomination à un poste au sein de l'Association

14.16 L'employeur accordera un congé non payé à tout employé élu ou nommé à un poste à plein temps au sein de l'Association dans le mois qui suit l'avis, donné à l'employeur par l'Association, de l'élection ou de la nomination dudit employé. La durée du congé sera égale à celle du mandat de l'employé audit poste.

ARTICLE 15 GRÈVES ILLÉGALES

**

15.01 La *LRTFP* prévoit des peines à l'endroit des personnes qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et

y compris le congédiement pour toute participation à une grève illégale, aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

ARTICLE 16

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

16.02

- 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 16.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

16.03 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.

ARTICLE 17

ÉLIMINATION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

17.01 L'Association et l'employeur reconnaissent le droit des employées de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

17.02

- 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 17.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier sera supprimé sauf d'un commun accord.

17.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'une médiatrice pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection de la médiatrice se fera d'un commun accord.

ARTICLE 18

FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

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

18.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans que ce dernier soit rémunéré en heures supplémentaires.

18.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employés, 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.

18.04 Lorsque l'employé subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il est remboursé jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

18.05

- a) L'employé fournit à l'employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il lui incombe de le tenir à jour par la suite.
- b) Lorsque l'employé 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 19

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

19.01 L'employée a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informée du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

19.02

- a) Dès qu'une employée devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures, un jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2). Lorsqu'elle cesse d'y être assujettie, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).
- b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept heures et demie (7 1/2) 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'employée pour la journée en question.
- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 21.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.
- e) L'employée 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 elle y devient assujettie.

19.03 L'employée ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois.

19.04 L'employée n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où elle est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

19.05 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'employée un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employée, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

19.06 Lorsque la mise en disponibilité met fin à l'emploi de la fonctionnaire qui a bénéficié de plus de congés de maladie payés qu'elle n'en a acquis, elle est

réputée avoir acquis le nombre de congés payés dont elle a bénéficié si, au moment de sa mise en disponibilité, elle justifie de deux (2) années ou plus d'emploi continu.

19.07 L'employée n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective 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.

19.08 Sauf disposition contraire dans la présente convention,

- (a) lorsqu'un congé non payé est accordé à une employée 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 congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 20

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

20.01 Sous réserve du paragraphe 20.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a) le jour de l'An
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces

le jour du Souvenir

le jour de Noël

l'après-Noël,

- b) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé territorial, provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé 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 lundi d'août,
- c) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

20.02 L'employé absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14, Congé pour les affaires de l'Association.

20.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 20.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

20.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 20.03 :

- a) le travail accompli par l'employé le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos,
et
- b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

20.05

- (a) Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire en conformité avec la présente convention, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

- (b) Nonobstant alinéa (a), lorsque l'employé travaille un jour férié qui suit un jour de repos pendant lequel il a également travaillé et pour lequel il touche une rémunération d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.11 de la présente convention, il touche, en sus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire heures pour toutes les effectuées.

20.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 20.05;
- ou
- b) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

20.07 Sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

20.08 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

20.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur ne demandera pas à un employé de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

20.10 Les paiements mentionnés au paragraphe 20.05 donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans le cas où, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, les paiements peuvent être compensés au moyen d'une période équivalente de congé payé, conformément à l'alinéa 28.14b) de la présente convention.

ARTICLE 21

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

21.01 Congé de bénévolat

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employée 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.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employée et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employée.

21.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, 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'employée), l'enfant propre de l'employée (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employée, le grand-parent, le petit-enfant, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, elle est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) L'employée 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.

- c) Si, au cours d'une période de congé annuel, de congé de maladie ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employée admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas a) ou b) du présent paragraphe, celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé annuel, de congé de maladie ou de congé compensateur sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payés qui lui ont été accordés.
- d) 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 ou réparti autrement que celui prévu aux alinéas 21.02a) et b).

**

21.03 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-huit (18) 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-huit (18) 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-huit (18) 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 compensatoire 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 22 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 22 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.

**

21.04 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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale 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 l'Administration publique centrale 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'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 maternité 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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, 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 de maternité 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 21.04c)(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 maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 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* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- 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 le taux 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.

**

21.05 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 21.04a)(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 ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 21.04a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 21.05a)(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 21.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 21.05a)(i).

**

21.06 Congé parental non payé

- a) L'employé 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 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) Malgré ce qui précède, au choix de l'employé, le congé parental peut être constitué de deux périodes de semaines consécutives, jusqu'à concurrence de trente-sept (37) semaines.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - (i) si l'employé 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 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 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 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;

- (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- 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.

**

21.07 Indemnité parentale

- a) L'employé 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 :
- (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 a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il 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 a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 21.04a)(iii)(B), le cas échéant;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il 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 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 est devenu 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'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale 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 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 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 touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il 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 parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé 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 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 par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il 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 a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé 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 le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il 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.
- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**

21.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a) L'employé qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 21.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 21.08a)(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 reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 21.08a)(i).

21.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille

Sous réserve des nécessités du service, l'employée bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employée), 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'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.
- b) Sous réserve de l'alinéa a), la durée totale des congés non payés accordés à l'employée pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa

famille ou pour s'occuper d'un membre de sa famille qui se meurt ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines.

- c) L'employée 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.
- d) À la demande de l'employée et avec l'approbation de l'Employeur, l'employée qui est partie en congé non payé peut changer la date de son retour au travail.

21.10 Congé non payé pour convenance personnelle

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'employée pour des raisons de convenance personnelle. 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 du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employée pour des raisons de convenance personnelle.
- c) L'employée a droit à un congé non payé pour des raisons de convenance personnelle à deux reprises en vertu de chacun des sous-alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. La deuxième période de congé à laquelle elle a droit en vertu de chaque sous-alinéa est accordée pourvu que l'employée soit demeurée dans la fonction publique durant une période de dix (10) ans après la fin de la première période de congé, et ce, aux termes du sous-alinéa approprié.

- d) Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou de paternité sans le consentement de l'employeur.

21.11 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

- a) À la demande de l'employée, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employée dont l'époux est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employée dont l'époux est déménagé temporairement.
- b) Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel de l'employée, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. 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.

21.12 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employée), des enfants (y compris les enfants nourriciers et 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), du père et de la mère du conjoint ou du conjoint de fait, des grands-parents, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.
- b) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) 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;
 - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employée et pour permettre à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

- (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - (iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des alinéas b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

21.13 Congé pour comparution

Un congé payé est accordé à toute employée qui est obligée :

- a) de faire partie d'un jury ou d'être disponible pour la sélection d'un jury;
et
- b) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure qui se tient :
 - (i) devant une cour de justice ou sous son autorité, 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, autrement 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, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,
et
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupement de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à se présenter devant lui.

21.14 Congé pour accident du travail

L'employée 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'employée 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'employée convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'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'employée ou son agent a versé la prime.

21.15 Congé payé de sélection du personnel

Lorsque l'employée 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 *LRTFP*, 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. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel liés aux mutations.

21.16 Congé personnel

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employée 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.

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

21.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employée 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.

ARTICLE 22 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

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

Attribution des congés de maladie

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

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

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

22.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par la suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 22.02a).

22.04 Lorsque l'employé 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 22.02, 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.

22.05 Lorsqu'un employé 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 n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

22.06 L'employé 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 le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

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

22.08 L'employeur convient que l'employé faisant l'objet d'une recommandation de licenciement motivé en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour incapacité attribuable à une mauvaise santé n'est pas renvoyé à une date antérieure à la date à laquelle l'employé aura utilisé ses crédits de congé de maladie.

ARTICLE 23

PROMOTION PROFESSIONNELLE

23.01 Congé d'études

- a) Toute employée peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employée de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

- b) Toute employée en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employée qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.
- c) Toute allocation dont bénéficie une employée et qui ne constitue pas une partie de son salaire de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'allocation de congé d'études.
- d) Les allocations que reçoit l'employée peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employée est notifiée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non-maintien des allocations.
- e) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, toute employée doit, au besoin, donner, avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employée, sauf avec la permission de l'employeur,
 - (i) abandonne le cours,
 - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours,
ou
 - (iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période durant laquelle elle s'est engagée à travailler après son cours,

elle rembourse à l'employeur toutes les allocations qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

23.02 Assistance aux conférences et aux congrès.

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation aux conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.

- b) Toute employée a l'occasion, sous réserve des nécessités du service, d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, afin de profiter d'un échange de connaissances avec des collègues de la profession et de profiter de leur expérience. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires déterminées par l'employeur.
- c) Toute employée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur, pour représenter les intérêts de l'employeur, est réputée être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur paye les frais d'inscription à la conférence ou du congrès auquel l'employée est tenue d'assister.
- d) Toute employée invitée à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- e) L'employée n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 28, Durée du travail et heures supplémentaires, relativement aux heures passées à une conférence ou à un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe.
- f) L'employée n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 30, Temps de déplacement, relativement aux heures passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe, à moins que l'employée ne soit tenue d'y assister par l'employeur.

23.03 Perfectionnement professionnel

- a) Parce que les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles, les employées peuvent se voir donner, à l'occasion et sous réserve des restrictions opérationnelles et budgétaires, la possibilité :
 - (i) de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours ou à d'autres programmes semblables externes au service

pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif,

- (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'employeur,

ou

- (iii) d'effectuer dans leur domaine de spécialisation des recherches non expressément rattachées aux projets de travail qui leur sont confiés lorsque, de l'avis de l'Employeur, de telles recherches sont nécessaires pour permettre aux employées de mieux remplir leur rôle actuel.

- b) Toute employée peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir une employée, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c) Lorsqu'une employée est choisie par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employée avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.
- d) Toute employée choisie pour participer à un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut être admise à bénéficier. L'employée n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 28, Durée du travail et heures supplémentaires, et 30, Temps de déplacement, durant le temps passé à un programme de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- e) Toute employée participant à un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée.

- f) L'employeur s'assurera que le bureau dispose des publications professionnelles qui ont trait aux domaines de spécialisation des employées.

23.04 Consultation

Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages mutuels de la consultation sur le perfectionnement professionnel et conviennent de tenir des consultations sur cette question au niveau du Ministère et du syndicat, sous réserve des dispositions de l'article 38, Consultation mixte.

23.05 Congé d'examen

Un congé payé pour se présenter à un examen écrit peut être accordé par l'employeur à une employée qui n'est pas en congé d'études. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de l'employeur, le cours suivi par l'employée se rattache directement aux fonctions de l'employée ou s'il améliore ses qualifications.

ARTICLE 24 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

24.01 L'année de référence pour le congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

24.02 L'employé acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :

- a) neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) au tarif normal de l'employé jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service; (quinze (15) jours par année)
- b) douze heures virgule cinq (12,5) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service; (vingt (20) jours par année)
- c) treize heures virgule sept cinq (13,75) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service; (vingt-deux (22) jours par année)

- d) quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service; (vingt-trois (23) jours par année)
- e) quinze heures virgule six deux cinq (15,625) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service; (vingt-cinq (25) jours par année)
- f) seize heures virgule huit sept cinq (16,875) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service; (vingt-sept (27) jours par année)
- g) dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service; (trente (30) jours par année)
- h) les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée ou la partie de journée en question;
- i) aux fins du paragraphe 24.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité;
- j) nonobstant l'alinéa i) ci-dessus, l'employé qui faisait partie de l'unité de négociation SI à la date de signature de la convention collective, (le 17, 18 ou 19 mai 1989), ou l'employé qui a adhéré à l'unité de négociation SI entre la date de signature de la convention collective (le 17, 18, ou 19 mai 1989) et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Droit au congé annuel payé

24.03 L'employé a droit au congé annuel payé dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de référence pour congé annuel.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

24.04 L'employeur se réserve le droit d'établir le calendrier des congés annuels de l'employé mais fait tout effort raisonnable :

- a) pour accorder à l'employé un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;
- b) pour assurer que l'approbation de la demande de congé annuel de l'employé ne soit pas refusée sans motif raisonnable;
- c) pour établir le tableau des congés annuels d'une façon équitable et, si cela n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'employeur ou des autres employés, suivant les désirs de l'employé.

24.05 L'employeur donne à l'employé un préavis aussi long et raisonnable que possible de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. Dans le cas d'un refus, d'une modification ou d'une annulation de ces congés, l'employeur, sur demande écrite de l'employé, en fournit la raison par écrit.

24.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder :

- a) un congé payé 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 le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Report des congés annuels

24.07

- a) Employés ayant à leur crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le 31 mars 2000 ou à la date où ils deviennent membres de l'unité de négociation.
- (i) L'employé qui, au 31 mars 2000, a accumulé des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures doit liquider vingt pour cent (20 %) de l'excédent au cours de chaque année de congé annuel subséquente jusqu'à ce que tous les congés en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés.
 - (ii) La personne qui est devenue ou devient membre de l'unité de négociation après le 31 mars 2000 et qui, à la fin de l'année de congé annuel pendant laquelle elle est devenue membre, a accumulé des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures doit liquider vingt pour cent (20 %) de l'excédent au cours de chaque année de congé annuel subséquente jusqu'à ce que tous les congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés.
 - (iii) Si le calcul des crédits de congé annuel qui doivent être épuisés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) produit une fraction d'heure, ce chiffre doit être arrondi à la demi-heure la plus proche.
 - (iv) Si, à la fin de l'année de congé annuel, l'employé visé aux sous-alinéas (i) ou (ii) n'a pas utilisé les congés annuels qu'il devait épuiser, la partie des vingt pour cent (20 %) de l'excédent qui n'a pas été épuisée lui est versée en argent, au taux de rémunération journalier calculé selon la classification stipulée dans le certificat de nomination au poste d'attache de l'employé le dernier jour de l'année de congé annuel.

- (v) L'employé tenu de liquider des congés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) doit utiliser, avant la fin de l'année de congé annuel, tous les crédits de congé annuel acquis au cours de l'année en question; les congés annuels qui n'auront pas été utilisés seront payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
 - (vi) L'employé tenu de liquider des congés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) doit reporter à l'année de congé annuel suivante les crédits de congé annuel qu'il acquiert mais n'utilise pas jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures ainsi que tous les crédits de congé annuel en sus qui ne devaient pas être liquidés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii).
- b) Employés qui n'ont pas à leur crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le 31 mars 2000 ou à la date où ils deviennent membres de l'unité de négociation.

Les crédits de congé annuel que l'employé acquiert mais n'utilise pas sont reportés à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sont payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

- c) Nonobstant le nombre maximum d'heures qu'il est possible de reporter conformément à l'alinéa 24.07a)vi) ou 24.07b), lorsque l'Employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit ou par courriel et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, sur demande de l'employé, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante et pris au cours de cette année-là.

Rémunération des crédits de congé pendant l'année de congé annuel

- d) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent, à la demande de l'employé et à la discrétion de

l'employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Rappel pendant le congé annuel payé

24.08

- a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après qu'il est parti en congé annuel payé.
- b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail,
et
 - (ii) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.
- c) L'employé n'est pas considéré être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 24.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

Congé de cessation d'emploi

24.09 Lorsqu'il décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais inutilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'employeur accorde à l'employé les congés annuels et les congés d'ancienneté acquis mais inutilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

24.10 Nonobstant les dispositions du paragraphe 24.09, l'employé dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 24.09, s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il cesse d'être employé.

Paiements anticipés

24.11 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 reçoive à cette fin une demande écrite de l'employé au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.

À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement déduit de la rémunération à laquelle il a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

Annulation du congé annuel

24.12 Lorsque l'employeur annule ou déplace la période de congé annuel ou de congé d'ancienneté précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'employeur.

24.13 Lorsque l'employé 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, 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.

Nomination à un poste chez un employeur distinct

**

24.14 Nonobstant le paragraphe 24.09, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* 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.

Nomination chez un employeur distinct

**

24.15 L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé ait choisi de faire transférer ces crédits et pourvu que l'organisme en question soit d'accord.

**

24.16

- a) L'employé 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 l'alinéa 24.02j).
- b) **Dispositions transitoires**

Le 14 août 2006, l'employé ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise l'alinéa 24.02j), 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 alinéas 24.16a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 24.07 concernant le Report des congés annuels.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE DÉPART

25.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 25.02, l'employée bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

- a) **Mise en disponibilité**
 - (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première 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 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 elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 25.01a)(i) ci-dessus.

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 25.01d) et si l'employée compte 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'employée compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse d'être employée en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

d) **Retraite**

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employée a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou

- (ii) dans le cas d'une employée 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, si elle était une cotisante 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 si elle avait été cotisante en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employée, 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'employée, 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'employée compte de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employée compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 11(2)d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

25.02 La période d'emploi continue servant au calcul des indemnités de départ payables à l'employée en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle 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 25.01.

25.03

- a) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employée conformément à la classification prescrite dans son certificat de nomination concernant le poste d'attache de l'employée juste avant la fin de son emploi.
- b) Nonobstant l'alinéa 25.03a), dans le cas d'une employée qui occupe un poste intérimaire depuis plus d'un (1) ans au moment de la cessation d'emploi, la rémunération servant au calcul de l'indemnité de cessation d'emploi est la rémunération intérimaire.

Nomination à un poste chez un employeur distinct

**

25.04 Nonobstant l'alinéa 25.01b), l'employée qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* 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'employée dans un organisme visé à l'annexe I et IV.

ARTICLE 26

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

26.01 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 27

ADMINISTRATION DE LA PAYE

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

27.02 L'employée a droit, pour la prestation de ses services :

a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel elle est nommée, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination,

ou

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

27.03

a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.

b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » 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 qui étaient des employés dans l'unité de négociation 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 27.03 b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

27.04 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.

27.05 Les taux de retenue de paye

L'employée qui, conformément au *Règlement concernant la paye lors de la reclassification ou de la transposition*, est payée selon un taux de retenue le jour de l'entrée en vigueur d'une augmentation économique et est toujours payée à ce taux le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur d'une autre augmentation économique, touche en une seule fois une somme équivalant à la totalité de l'augmentation économique applicable à son ancien groupe et à son ancien niveau, et cette augmentation est calculée à partir de son dernier taux de paye.

27.06 Taux de rémunération à la reclassification des fonctions et responsabilités à un niveau ayant un taux maximal moins élevé

Lorsque les fonctions et responsabilités d'une employée sont reclassifiées à un niveau ayant un taux maximal moins élevé que le niveau auquel elle est rémunérée, les procédures suivantes s'appliqueront :

- a) Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui de l'ancien groupe ou niveau, la titulaire doit recevoir un préavis écrit.
- b) Malgré la rétrogradation du poste, la titulaire est réputée, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération, il s'agit d'une situation de protection du revenu; quant à la titulaire visée par l'article c)(ii), elle jouit de cet avantage tant qu'elle occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne égal ou supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lequel est révisé périodiquement.
- c)
 - (i) L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour muter la titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien groupe et de son ancien niveau.
 - (ii) Si une titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en (i) situé dans la même région, elle sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.

27.07 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard de ce 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'Association les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employées au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

27.08

- a) Lorsque l'employée est tenue par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une employée d'un niveau de classification supérieur et qu'elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours ou postes consécutifs, elle touche, pendant la période

d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions, comme si elle avait été nommée 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.

27.09 Lorsque le jour de paye normal de l'employée 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 28

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.01 Durée du travail

- a) Sous réserve du paragraphe 28.03, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de neuf (9) heures située entre 6 h et 18 h, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Association et l'employeur.
- b) L'employeur accorde normalement à l'employé deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les exigences du service ne s'y opposent.
- c) Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'employeur, l'employé a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre 6 h et 18 h.
- d)
 - (i) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de son employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par

semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

(ii) 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 ou 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 stipulé dans la présente convention.

e) Les employés peuvent être tenus de soumettre des registres mensuels de présence; seules les heures supplémentaires et les absences doivent être précisées.

28.02 Les employés visés par l'alinéa 28.01c) sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans la présente convention.

28.03 Dans le cas des employés qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

a) la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employés travaillent :

(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,

et soit

(ii) sept heures et demie (7 1/2) par jour,

ou

(iii) une moyenne de sept heures et demie (7 1/2) par jour, lorsque l'employeur et la majorité des employés intéressés en conviennent.

- b) L'employeur fait tout effort raisonnable :
- (i) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé;
 - (ii) pour éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail;
 - (iii) pour tenir compte des désirs de la majorité des employés touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
 - (iv) pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;
 - (v) pour accorder à l'employé au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- c) L'employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'employeur et l'employé. Si l'employé ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme temps de travail.
- d) Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé 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 lorsque la moitié ou plus des heures de travail effectuées se situent ce jour-là,
- ou
- (ii) le jour où il se termine lorsque plus de la moitié des heures de travail effectuées se situent ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à

l'horaire; et le deuxième jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du premier jour de repos de l'employé, ou tout de suite après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé intermédiaire, si les jours de repos sont ainsi séparés.

Généralités

28.04 La durée du travail prévue à l'horaire d'un employé ne doit pas être considérée comme une garantie donnée d'une durée minimale ou maximale du travail.

28.05 L'employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié de l'Association si la modification touche la majorité des employés assujettis à cet horaire.

28.06 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'employeur, les employés peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

28.07 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé est de moins de sept (7) jours, l'employé touche une prime de salaire calculée au taux normal majoré de moitié (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux normal. Cet employé conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré en conformité avec les dispositions de rémunération du travail supplémentaire de la présente convention.

28.08 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail dans le cas des employés qui ne font pas partie de l'exploitation. L'employeur convient, lorsque les nécessités du service le permettent, de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder des périodes de repos aux employés de l'exploitation.

28.09 Répartition des heures supplémentaires

Sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable :

- a) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés qualifiés facilement disponibles,

et

- b) pour donner aux employés tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

28.10 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fera tout effort raisonnable pour éviter les heures supplémentaires excessives.

28.11 Rémunération des heures supplémentaires

Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré pour chaque période de quinze (15) minutes de travail de la façon suivante :

- a) un jour de travail normal, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des sept premières heures et demie (7 1/2);
- b) le premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des sept premières heures et demie (7 1/2);
- c) le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent,
 - (i) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
 - (ii) nonobstant l'alinéa b) et le sous-alinéa c)(i) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier jour de travail.

28.12

- a) Si un employé reçoit l'instruction, avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, soit celui des deux moments qui

se produit le plus tôt, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se rapporte au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de deux (2) heures de travail au taux normal.

- b) Si un employé reçoit l'instruction à celui des deux moments suivants qui se produit le plus tôt, soit après le milieu de sa journée de travail, soit après le début de sa pause-repas, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se rapporte au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes : soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, soit une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au taux normal.

28.13 Indemnité de repas

- a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, et qui n'a pas été informé de l'exigence avant la fin de la dernière période de travail prévue à l'horaire, bénéficie d'un remboursement de dix dollars et cinquante cents (10,50 \$) pour un repas sauf lorsque le repas est fourni gratuitement.
- b) Lorsque l'employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de dix dollars et cinquante cents (10,50 \$) pour un repas supplémentaire sauf lorsque le repas est fourni gratuitement.
- c) Une période raisonnable de temps payée, que fixe la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.
- d) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, a le droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

28.14

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans le cas où, à la demande de l'employé et avec l'approbation de

l'employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

- b) L'employeur accorde un congé compensateur au moment qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris à la fin de l'année financière est compensé par une rémunération en espèces, calculé au taux de rémunération horaire de l'employé et selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à cette date. L'employé peut choisir de reporter à l'année financière suivante un maximum de trente-sept heures et demie (37 1/2) de congés compensatoires inutilisés.

28.15 L'employeur s'efforce d'effectuer les versements en espèces relatifs aux heures supplémentaires acquises en vertu du présent article dans les six (6) semaines qui suivent la fin de la période de paye au cours de laquelle le relevé des heures supplémentaires est présenté.

28.16 Lorsque l'employé est tenu d'accomplir du travail supplémentaire pour une période d'heures accolées ou non, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou en revenir n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 29

INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

29.01 Lorsque l'employée est tenue de rentrer au travail et qu'elle s'y présente un jour de repos, elle a droit à un minimum de trois (3) heures de paie au taux supplémentaire applicable.

29.02 Les paiements prévus aux termes de l'article 31, Indemnité de rappel au travail, et de l'article 29, Indemnité de rentrée au travail, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

29.03 Sauf dans le cas où l'employée est tenue par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas tenu pour être du temps de travail.

29.04 Le paiement minimum mentionné en 29.01 ci-dessus ne s'applique pas aux employées à temps partiel. Les employées à temps partiel recevront un

paiement minimum en vertu du paragraphe B.12 de l'Appendice « B » de la présente convention.

ARTICLE 30

TEMPS DE DÉPLACEMENT

30.01 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.

30.02 Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à cette dernière expression, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 30.03 et 30.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

30.03 Aux fins des paragraphes 30.02 et 30.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- a) Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur.
- b) Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- c) Lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

30.04 Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 30.02 et 30.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale.

- b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
- (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

 - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales, ou ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales lorsque le déplacement est à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales ou jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales lorsque le déplacement est à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis.
- d) Le temps de déplacement est rémunéré en espèces; cependant, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, le temps de voyage peut être rémunéré par un congé payé. La durée de ce congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération applicable calculé selon le taux de rémunération horaire de l'employé à la date qui précède immédiatement le jour où le congé est pris.

Lorsque le congé de remplacement ne peut être pris avant la fin de l'année financière, il est payé en espèces au taux de rémunération applicable à l'employé à ce moment-là.

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

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,

ou

- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 20, Jours fériés désignés payés, et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la présente convention.

30.06 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé 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.

30.07 Tous les calculs effectués conformément au présent article sont assujettis au paragraphe 28.11.

30.08 Congé pour les employés en déplacement

- a) L'employé qui 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, 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 période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur, conformément à l'alinéa 28.14b) de la présente convention.
- c) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

ARTICLE 31

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

31.01 Si l'employée est rappelée au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

et rentre au travail, elle touche le plus élevé des deux montants suivants :

- (i) une rémunération équivalent à trois (3) heures de rémunération au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération dans une période de huit (8) heures. Ce plafond comprend l'indemnité de rentrée au travail prévue au paragraphe 20.07 de l'article 20 ainsi que les dispositions de la présente convention relativement à l'indemnité de rentrée au travail;
ou
- (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employée.

- d) Le paiement minimum mentionné en 31.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employées à temps partiel. Les employées à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe B.11 (Appendice « B »).

31.02 Sauf dans les cas où l'employée est tenue par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

Non-cumul des paiements

31.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que du paragraphe 31.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

31.04 Le présent article ne s'applique pas à l'employée qui loge à bord d'un navire et qui :

a) ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres de départ affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine,

ou

b) se trouve dans les locaux de l'employeur au moment où elle est avisée de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

ARTICLE 32 DISPONIBILITÉ

32.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible durant les heures hors-service, l'employé a droit à une indemnité de disponibilité d'une demi-heure (1/2) au tarif normal pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité.

32.02 L'employé désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de liaison de télécommunication connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des fonctions de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

32.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

32.04 L'employé en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants :

- a) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,

ou
- b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.

32.05 Sauf dans le cas où l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

Non-cumul des paiements

32.06 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de rappel au travail, ainsi que du paragraphe 32.04 ci-dessus ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 33

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

33.01 Prime de poste

L'employée qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h et 8 h, recevra une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

33.02 Prime de fin de semaine

- a) Les employées reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa b) ci-dessous.

- b) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 34

EXPOSÉ DES FONCTIONS

34.01 Sur demande écrite, l'employé 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 35

MESURES DISCIPLINAIRES

35.01 Lorsque l'employée est tenue d'assister à une réunion concernant une affaire disciplinaire, l'employeur informe l'employée de son droit d'être accompagnée d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employée reçoit un préavis écrit au moins un (1) jour ouvrable avant la réunion, l'informant de la tenue d'une telle réunion et de son objet. Lorsqu'un représentant de l'Association doit assister à une réunion qui se tient à l'extérieur de la région de la capitale nationale, ce préavis doit être de deux (2) jours, dans la mesure du possible.

35.02 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'employée dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

35.03 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employée 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.

35.04 Lorsque l'employée est suspendue de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

35.05 L'employeur informe le représentant local de l'Association qu'une telle suspension a été infligée.

ARTICLE 36

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

36.01

- a) Tout employé devra avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation officielle de son rendement ainsi que tous les rapports défavorables versés à son dossier personnel en ce qui a trait à l'exécution des fonctions de son poste.
- b) Le représentant de l'employeur qui fait l'évaluation du rendement de l'employé 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.
- c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

36.02

- a) Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :
 - (i) la formule 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, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.

36.03 Sur la demande écrite de la part de l'employé, 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 37

SANTÉ ET SÉCURITÉ

37.01 L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employées. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Association 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 38

CONSULTATION MIXTE

38.01 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 en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

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

38.03 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 de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

38.04 Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Association 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 39
LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

39.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses 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 *LRTFP* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à la section 113 b) de la *LRTFP*.

39.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la CRTFP 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.

**

39.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective :

- (1) Directives sur le service extérieur
- (2) Directives sur les voyages du gouvernement et charges des logements
- (3) Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
- (4) Protocole d'entente concernant l'entente sur la définition de « conjoint »
- (5) Directive sur la réinstallation du CNM - PRI
- (6) Directive concernant l'indemnité sur l'aide au transport quotidien
- (7) Politique relative à la Directive sur la prime au bilinguisme
- (8) Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique
- (9) Directive sur les uniformes
- (10) Directive sur le réaménagement des effectifs

Sécurité et santé au travail

- (11) Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne
- (12) Directive sur les substances hasardeuses
- (13) Directive sur l'électricité
- (14) Directive sur les appareils de levage
- (15) Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins
- (16) Directive sur l'indemnité de premiers soins
- (17) Directive sur les outils et équipements
- (18) Directive sur les espaces clos dangereux
- (19) Directive sur la manutention des matériaux
- (20) Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles
- (21) Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe
- (22) Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle
- (23) Directive sur les pesticides
- (24) Directive sur les charpentes surélevées
- (25) Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
- (26) Directive sur l'hygiène
- (27) Directive sur le refus de travailler
- (28) Directive sur les comités et les représentants

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

39.04 Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 40.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

ARTICLE 40

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Interprétation de la convention

En cas de différend sur l'interprétation d'un paragraphe ou d'un article de la présente convention, il est convenu entre les parties qu'il est souhaitable de se réunir dans un délai raisonnable afin de rechercher une solution au problème posé. Le présent article n'empêche pas l'employé de recourir à la procédure de règlement des griefs prévue dans la présente convention.

40.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique au sujet de clauses 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 7.0 des règlements du CNM.

**

40.02 Sous réserve de l'article 208 de la *LRTFP* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé 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 40.05, 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 collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Association et de se faire représenter par celle-ci.

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

a) palier 1 – premier palier de direction;

- b) paliers 2 et 3 – paliers intermédiaires, lorsqu’il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c) palier final – l’administrateur général ou son représentant autorisé.

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

40.04 L’employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés 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 superviseur immédiat ou du responsable local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés au moyen d’avis affichés par l’employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés 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’Association.

40.05 L’employé qui désire présenter un grief à l’un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur 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 un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

40.06 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 la formule de grief.

40.07 Le grief de l’employé n’est pas considéré comme nul du seul fait qu’il n’est pas conforme à la formule fournie par l’employeur.

40.08 L'employé 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'Association.

40.09 L'Association 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.

40.10 Au premier palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 40.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

40.11 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement au grief d'un employé dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

40.12 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 peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

40.13 Lorsque l'Association représente l'employé 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'Association et à l'employé.

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

40.15 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.

40.16 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Association.

40.17 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 et, s'il y a lieu, l'Association, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

**

40.18 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique sauf que :

- a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier;
 - b) nonobstant l'alinéa 40.03c), l'administrateur général ne peut pas se faire représenter pour traiter le grief et rendre une décision;
- et
- c) le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le représentant de l'Association.

40.19 L'employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son superviseur immédiat ou son responsable.

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

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

40.22 Lorsque l'employé a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs :

- a) au sujet de l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

- b) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *LRTFP* et de son règlement d'exécution.

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

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et

- b) son accord de représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 41

AVIS DE MUTATION

41.01 Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation de la région du lieu de travail, selon la définition de l'employeur, est communiqué à l'employée. Ce préavis est normalement donné au moins deux (2) mois à l'avance.

ARTICLE 42

SÉCURITÉ D'EMPLOI

42.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé 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 43

TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

43.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de transformations techniques, les services d'une employée ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'entente de réaménagement des effectifs du Conseil national mixte conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

43.02 Dans le présent article, l'expression « transformations techniques » 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 relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

43.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employées.

43.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Association 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 transformations techniques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employées.

43.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 43.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des transformations;
- b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les transformations;

c) le ou les lieux concernés.

43.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 43.04, l'employeur doit consulter l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employées, des transformations techniques dont il est question au dit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a) Le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employées susceptibles d'être touchées par les transformations.
- b) Les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employées.

43.07 Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'employeur décide qu'une employée 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 sans frais, à l'employée, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 44

QUALITÉ D'AUTEUR

44.01 L'employeur convient que tous les articles originaux et les documents professionnels et techniques rédigés par l'employé dans le cadre de son travail seront conservés dans les dossiers appropriés du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur n'interdira pas sans motif valable la publication d'articles originaux ou de documents professionnels et techniques dans les médias professionnels. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur sera reconnue, dans la mesure du possible, dans les publications du ministère.

44.02 Lorsque l'employé agit comme auteur unique, comme coauteur ou comme éditeur d'une publication originale, sa qualité d'auteur ou d'éditeur figure normalement sur la page titre de cette publication.

44.03

- a) L'employeur peut proposer d'apporter certaines modifications aux documents et peut refuser l'approbation de publier les articles et les documents auxquels le paragraphe 44.01 réfère.

- b) Lorsque l'approbation d'une publication est refusée, l'auteur doit en être informé.

Lorsque l'employeur désire faire des changements dans les documents présentés pour publication et que l'auteur n'est pas d'accord, si ce dernier le demande, son nom ne sera pas mentionné publiquement.

ARTICLE 45

DROITS D'INSCRIPTION

45.01 L'employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employée à une association ou à une corporation professionnelle lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'elle occupe.

45.02 Les cotisations dont il est question à l'article 10, Précompte des cotisations, de la présente convention collective sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article

ARTICLE 46

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

46.01 À la demande de l'employé, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles où sont indiquées la durée du service, les fonctions et responsabilités principales ainsi que le rendement de l'employé dans l'exécution de ces fonctions.

ARTICLE 47

DROITS DES EMPLOYÉES

47.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tous autres droits d'une employée qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

ARTICLE 48

SOUS-TRAITANCE

48.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui seraient surnuméraires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

ARTICLE 49

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

49.01 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.

49.02 La demande dont il est question au paragraphe 49.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être 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 l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

49.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande faite en vertu du paragraphe 49.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

a) modifie ses tâches, la réaffecte,

ou

b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

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

49.05 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 de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

49.06 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.

49.07 Nonobstant le paragraphe 49.05, 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'employé ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employé 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 50

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

50.01 L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

50.02 Les employés 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.

50.03 Nonobstant le paragraphe 50.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé 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 article ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'employeur.

50.04 L'employé 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.

ARTICLE 51

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

51.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée (1/2) avec solde sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.

51.02 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 52

MODIFICATION DE LA CONVENTION

52.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

ARTICLE 53

DURÉE DE LA CONVENTION

**

53.01 La présente convention collective deviendra échue le 21 juin 2007.

53.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

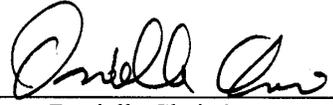
SIGNÉE À OTTAWA, le 14^e jour du mois d'août 2006.

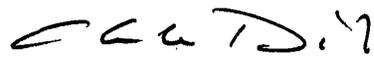
LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU CANADA

L'ASSOCIATION CANADIENNE
DES EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS


Hélène Laurendeau


José Aggrey

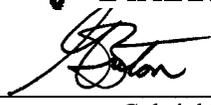

Danielle Chainé


Claude Danik

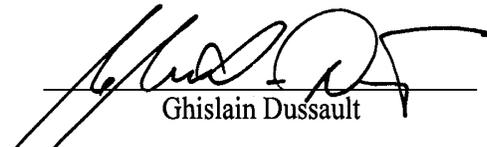

Gordon Baldwin


Derek Brackley


Phyllis Colvin


Gabriel Breton

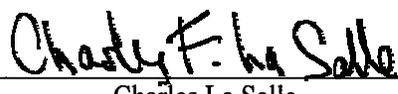

Joan Katz


Ghislain Dussault

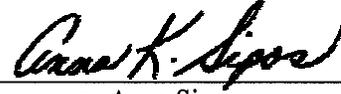

Marc Lacroix

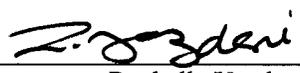

Macey Holyk

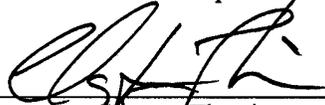

Jean-François Tardif

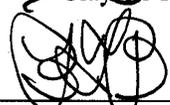

Charles La Salle


Maryanne Webber


Anna Sipos


Rachelle Yazdani


Clayton Therrien


Barbara Townsend-Batten


Hélène Paris

****APPENDICE «A»**

GROUPE : ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

A) En vigueur du 22 juin 2006**ES-01 et SI-01**

De :	\$	40448	41865	43329	44847	47046
À :	A	41459	42912	44412	45968	48222

ES-02 et SI-02

De :	\$	45711	46838	47973	49653	51909
À :	A	46854	48009	49172	50894	53207

SI-03

De :	\$	50255	51734	53212	54685	56585
À :	A	51511	53027	54542	56052	58000

ES-03 et SI-04

De :	\$	53818	55845	57756	59752	62471
À :	A	55163	57241	59200	61246	64033

ES-04 et SI-05

De :	\$	64401	66767	68806	71055	74288
À :	A	66011	68436	70526	72831	76145

ES-05 et SI-06

De :	\$	73183	75435	78077	80886	84567
À :	A	75013	77321	80029	82908	86681

ES-06 et SI-07

De :	\$	82303	85230	87803	90466	94581
À :	A	84361	87361	89998	92728	96946

ES-07 et SI-08

De :	\$	90071	92662	95230	97923	102379
À :	A	92323	94979	97611	100371	104938

ES-08

De :	\$	94660	à	109568
À :	A	97027	à	112307

**

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION ET L'ADMINISTRATION DES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employées payées aux niveaux ES-1 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 est de douze (12) mois, et l'augmentation porte le traitement au taux suivant de l'échelle des taux de rémunération.
2. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employées payées au niveau ES-8 est de douze (12) mois, et l'augmentation porte le traitement à un taux qui est de quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) supérieur à son taux de rémunération précédent, pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.
3. À l'exception de ce qui est stipulé dans le paragraphe 27.03, une employée payée aux niveaux ES-1 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, à compter du 22 juin 2006, être rémunérée selon l'échelle des taux de rémunération (A), au taux de rémunération indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.
4. Une employée payée au niveau ES-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, à compter du 22 juin 2006, être rémunérée selon l'échelle des taux de rémunération (A), à un taux de rémunération qui est de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à son taux de rémunération précédent et arrondi au plus proche multiple de deux cent cinquante dollars (250 \$).
5. Sous réserve de (1), la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique est nommée à un poste de la classification SI le ou après le 22 mai 1981, ou à un poste de la classification ES le ou après le 15 janvier 1982, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation SI avant le 22 mai 1981 ou dans l'unité de négociation ES avant le 15 janvier 1982 est la date à laquelle elle a reçu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.
6. Lorsqu'une employée décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employée

est survenu. Le salaire ainsi cumulé qui n'a pas été payé à l'employée à la date de son décès est versé à sa succession.

7. Lorsque l'employée qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, pour lesquelles elle touche l'indemnité lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

**

Notes sur la rémunération des employées de l'ASFC

1. À compter de la date de la mutation ou nomination à l'ASFC, le nouveau taux salarial de l'employée correspondra, à la ligne appropriée dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux de rémunération reçu à cette date, sans diminution de traitement.
2. Si le salaire de l'employée est plus élevé que le maximum de l'échelle pour son groupe et niveau, le taux salarial de l'employée demeurera le même jusqu'à ce que le taux maximal du groupe et niveau de l'employée soit égal, ou supérieur, au salaire de l'employée.
3. À compter du 22 juin 2006, si le salaire de l'employée peut être intégré dans la ligne A de la nouvelle échelle salariale, le nouveau taux salarial de l'employée correspondra, dans la nouvelle grille, à l'échelon qui se rapproche le plus du taux de rémunération reçu à cette date, sans diminution de traitement. De plus, l'employée recevra un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à la différence entre la valeur de l'augmentation économique (2,5%) et du rajustement salarial réellement reçu, dont les versements se font aux deux (2) semaines.
4. À compter du 22 juin 2006, les employées visées par le paragraphe (2) recevront un montant forfaitaire d'un montant annualisé équivalent à l'augmentation économique prévue en date du 22 juin 2006, dont les versements se font au deux (2) semaines. Le montant forfaitaire sera équivalent à 2,5% du salaire de l'employée.

APPENDICE « B »**EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL****Définition**

B.01 L'expression «employé à temps partiel» désigne un employé dont l'horaire normal de travail est, en moyenne, inférieur à celui prévu à l'article 28 de la présente convention, sans être inférieur à celui mentionné dans la *LRTFP*.

Généralités

B.02 Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales, prévues dans la présente convention, des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

B.03 Les employés à temps partiel sont rémunérés au tarif normal pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

B.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues dans la présente convention.

B.05 Les congés ne peuvent être accordés :

a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

Jours fériés désignés

B.06 L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif des heures normal.

B.07 Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 20.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour tout le temps travaillé, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'indiqué dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.

B.08 L'employé à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 20.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe B.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

B.09 L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en sus de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.

B.10 Sous réserve du paragraphe B.09, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention.

Rappel au travail

B.11 Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 31.01c) et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Indemnité de rentrée au travail

B.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe B.04, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à la rentrée au travail de la présente convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à

temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de deuil

B.13 Nonobstant le paragraphe B.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 21.02, Congé de deuil payé.

Congés annuels

B.14 L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe concernant les droits aux congés annuels de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) par mois, .250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze heures virgule cinq (12,5) par mois, .333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois, .367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) par mois, .383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze heures virgule six deux cinq (15,625) par mois, .417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois, .450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) par mois, .500 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé, par mois;

Congés de maladie

B.15 L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

B.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes B.14 et B.15, lorsque l'employé 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 taux des heures normales.
- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

Indemnité de départ

B.17 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 : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au niveau approprié tel que stipulé au paragraphe 25.03 afin de calculer l'indemnité de départ.

APPENDICE « C »

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

L'employeur et l'Association conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employées à l'intention desquelles des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

C.01 Conditions générales

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail qu'indique la présente convention; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur et les heures journalières de travail seront consécutives.

Dans le cas des employées travaillant par postes, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de six (6) mois.

Dans le cas des employées travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.

Lorsqu'une employée modifie son horaire variable ou qu'elle ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

C.02 Conversion des jours en heures

Lorsque les dispositions de la présente convention font mention de jours, ceux-ci sont convertis en heures.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 21.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » aura la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

Lorsque la convention prévoit une semaine de travail, le jour est converti en sept heures virgule cinq (7,5).

C.03 Mise en œuvre/Cessation

À compter de la date à laquelle le présent article s'applique à une employée, ses crédits journaliers de congés acquis sont convertis en heures.

Tout retour d'une employée au régime des heures hebdomadaires normales de travail nécessitera la reconversion des crédits horaires en jours selon le taux de conversion modifié.

À compter de la date à laquelle le présent article cesse de s'appliquer à une employée, ses crédits horaires de congés annuels, de congés de maladie et de jours de remplacement acquis sont convertis en jours.

C.04 Congés – Généralités

Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employée pour la journée en question.

Lorsque les dispositions relatives aux congés mentionnent des jours dans la présente convention, ces jours sont convertis en heures, un jour équivalant à sept heures virgule cinq (7,5).

C.05 Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

Interprétation et définitions

« taux de rémunération journalier » – ne s'applique pas.

Déplacements

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 30.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employée au cours d'une journée normale de travail.

Jours fériés désignés payés

- a) Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention.
- b) Lorsque l'employée travaille un jour férié désigné payé, elle est rémunérée, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue dans la présente convention, en conformité avec les dispositions de l'article 20 concernant la rémunération du travail effectué pendant un jour férié désigné payé.

Congés annuels

Les employées acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service, conformément à l'article pertinent de la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employée pour la journée en question.

Congés de maladie

Les employées acquièrent des crédits de congés de maladie au rythme prévu à l'article 22 de la présente convention. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employée pour la journée en question.

Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 27.08 est convertie en heures.

Échange de postes

Lorsque des employées échangent leurs postes, l'employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre

La disposition de la présente convention relative au nombre minimal d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employée ne s'applique pas à l'employée assujettie à l'horaire de travail variable.

****APPENDICE « D »****INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE****Généralités**

D.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.

D.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.

D.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 (c.-à-d., établissements multiniveaux), l'IFP doit être déterminé en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

Montant de l'IFP**D.04**

**Indemnité de facteur pénologique
Niveau sécuritaire de l'établissement**

Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

D.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 D.02 ci-dessus s'appliquent.

D.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'agent négociateur.

D.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe D.10 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

D.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe D.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 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 ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

D.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 a droit pour le poste auquel il 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 a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

D.10 L'employé a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

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

ou

- b) pendant la période entière de congés payés lorsque l'employé 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.

D.11 L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé, 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.

D.12 Si, au cours d'un mois donné, l'employé 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.

APPENDICE « E »**PRINCIPE DE POSTE**

E.01 On reconnaît que certaines employées à temps plein qui travaillent régulièrement par poste, conformément au paragraphe 28.03 de la présente convention et qui reçoivent une prime de poste (paragraphe 33.01) conformément à l'article 33, ci-après désignées sous le nom d'employées travaillant par poste, sont appelées, en vertu de la présente convention collective, à prendre part à certaines des activités énoncées à l'alinéa E.01a) ou à d'autres activités énoncées à l'alinéa E.01b) qui se déroulent habituellement entre 9 h et 17 h, du lundi au vendredi inclusivement.

Lorsqu'une employée travaillant par poste est appelée à prendre part, en dehors de ses heures normales de travail, à une activité prévue entre 9 h et 17 h et que plus de la moitié de son quart s'effectue à l'extérieur de cette période, l'employeur est tenu, sur demande écrite de l'employée, de fixer, si possible, entre 9 h et 17 h le quart de travail de celle-ci pour le jour de l'activité en question, à condition que ce changement ne nuise pas aux nécessités du service, n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur et que l'employée donne un préavis suffisant à son supérieur.

- a) **Certaines activités en vertu de la présente convention**
 - (i) Activités de la CRTFP, paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
 - (ii) Processus de sélection du personnel, paragraphe 21.15
 - (iii) Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles, paragraphes 14.10 et 14.11.

- b) **Certaines autres activités**
 - (i) Cours de formation imposés à l'employée par l'employeur.
 - (ii) Examens provinciaux d'accréditation que doit passer une employée pour exercer ses fonctions.