



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique

Groupe : Gestion financière
(tous les employé-e-s)

CODE : 304

Date d'expiration : le 6 novembre 2004

Canada

Association of
Public Service
Financial
Administrators



Association des
gestionnaires
financiers de la
Fonction publique

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique

Groupe : Gestion financière
(tous les employé-e-s)

CODE : 304

Date d'expiration : le 6 novembre 2004

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Division des relations de travail
Direction des ressources humaines
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2002

N° de catalogue BT 42-304/2004
ISBN 0-660-62195-9

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>

L'Association des gestionnaires
financiers de la fonction publique
1545, avenue Carling
Suite 406
Ottawa (Ontario)
K1Z 8P9
Tél. : (613) 728-0695
Télec. : (613) 761-9568
Sans frais : (877) 728-0695
Courriel : General@apsfa-agffp.com
Adresse du site Internet : www.apsfa-agffp.com



**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION
COLLECTIVE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ASSOCIATION DES GESTIONNAIRES FINANCIERS
DE LA FONCTION PUBLIQUE – GESTION FINANCIÈRE**

CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

PRÉAMBULE

**

1.03 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la gestion financière au sein de la fonction publique du Canada, de promouvoir la prudence et la probité dans la gestion des fonds publics, de maintenir et d'améliorer les normes professionnelles et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement.

****ARTICLE 3**

CHAMP D'APPLICATION

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

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

CHAPITRE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 14

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

**

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

CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 19

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.07 Repas

**

a) Un employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars (10 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

**

b) Un employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars (10 \$), sauf si les repas sont fournis gratuitement.

ARTICLE 20

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

**

20.02 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, au cours d'une période de huit (8) heures qui débute la première fois où l'employé-e commence à travailler, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé durant la période de huit (8) heures,

ou

- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire.

ARTICLE 21

DISPONIBILITÉ

**

21.05 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, au cours d'une période de huit (8) heures qui débute la première fois où l'employé-e commence à travailler, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé durant la période de huit (8) heures,

ou

- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire.

ARTICLE 24

TEMPS DE DÉPLACEMENT

**

24.08 Congé pour les employé-e-s en déplacement

- a) L'employé-e 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 un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à un jour (1) 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 de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière et est acquis a titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 19.06b) et c).

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

ARTICLE 27

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Congés annuels

27.14 Un employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 29.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

**

- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;

**

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;

CHAPITRE IV - CONGÉS

ARTICLE 29

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

29.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Un employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au taux suivant au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

**

- c) à compter du 1^{er} novembre 2002, treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service; (Décision arbitrale du 8 octobre 2002)

**

- f) à compter du 1^{er} novembre 2002, seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service; (Décision arbitrale du 8 octobre 2002)

**

- g) à compter du 1^{er} novembre 2002, dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service; (Décision arbitrale du 8 octobre 2002)

**

29.07

- a) Si, au cours de toute année de congé annuel, un employé-e n'a pas liquidé tous les congés annuels portés à son crédit, la partie inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures est reportée à l'année suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant le nombre maximum d'heures qu'il est possible de reporter conformément à l'alinéa 29.07a), lorsque l'Employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, sur demande de l'employé-e, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante et pris au cours de cette année-là.
- c) Pendant le dernier mois de l'année de congé annuel, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 31 mars de l'année de congé précédente.

**

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

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

ARTICLE 30

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

**

30.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considéré, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 30.02a).

ARTICLE 34

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

**

34.07 Nonobstant le paragraphe 34.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

****ARTICLE 36**

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS

D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

36.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.

36.02 Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence.

36.03 Sous réserve du paragraphe 36.02, un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

36.04 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

36.05 Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités de la convention collective antérieure du groupe Gestion financière ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

36.06 Disposition transitoire

La présente disposition transitoire s'applique aux employé-e-s qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter de la date de la signature de la présente convention.

- a) Un employé-e qui, à la date de signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent (article 38.01a)) ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (article 36) selon les modalités de la convention ayant pris fin le 6 novembre 2001, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.
- b) Un employé-e, qui devient membre de l'unité de négociation à partir de la date de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités d'une autre convention, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à ce qu'il retourne au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

ARTICLE 37

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

37.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui il ou elle demeure en permanence.

**

37.03 Sous réserve du paragraphe 37.02, l'Employeur accorde à un employé-e un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) un congé payé d'une durée maximale de sept virgule cinq (7,5) heures pour le rendez-vous d'un membre de sa famille chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption,
 - (i) s'il n'est pas possible de faire autrement (un employé-e doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail),

et

- (ii) si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de sa famille et pour permettre à ce dernier de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade âgé de sa famille;
- d) quinze (15) heures de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris des jours différents.

****ARTICLE 38**

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

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

- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 41

CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

**

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

**

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

**

41.03 Un employé-e a droit à un (1) jour de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

ARTICLE 44

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

44.02 Congé de perfectionnement professionnel payé

**

a) Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser le perfectionnement professionnel d'un employé-e et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :

- (i) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

- (ii) des ateliers, des cours de courte durée, des séminaires ou des séances d'études dans le domaine de la spécialisation de l'employé-e;

ou

- (iii) les travaux de recherche que l'employé-e exécute dans son domaine de spécialisation sans qu'ils soient expressément liés aux projets qui lui sont confiés lorsque l'Employeur estime que ces travaux sont nécessaires pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel.

44.03 Assistance aux conférences et aux congrès

**

- a) Tout employé-e a l'occasion, sous réserve des nécessités du service et des contraintes budgétaires telles que déterminées par l'Employeur, d'assister à des conférences, des congrès ou des symposiums 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.

ARTICLE 45

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

**

45.01 Congé personnel (Décision arbitrale en vigueur le 8 octobre 2002)

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, à partir du 1^{er} avril 2002, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

**

45.02 Congé de bénévolat (Décision arbitrale en vigueur le 8 octobre 2002)

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, à partir du 1^{er} avril 2002, un (1) jour 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'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI**ARTICLE 49****INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

**

Formule

49.04 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

**Facteur pénologique (X)
Type d'établissement**

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continuelle	100 % X (2 000 \$)	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)
Fréquente	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)
Limitée	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)	10 % X (200 \$)

**

Montant de l'IFP

49.05

La valeur de « X » est fixée à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

ARTICLE 54

ALLOCATION PROFESSIONNELLE

**

54.02 Sur réception d'une preuve de paiement, l'Employeur remboursera à un employé-e les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (SCM), ou à l'Association des comptables généraux agréés (ACGA), lorsque le paiement de ces frais est exigé par l'exercice des tâches inhérentes à son poste.

**

54.03 Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'employeur remboursera à l'employé-e, sur réception d'une preuve de paiement, les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 54.02, jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800 \$). Ce montant maximum sera porté à mille dollars (1 000 \$), à compter du 1^{er} janvier 2002, pour les frais qui deviennent exigibles et sont versés après cette date.

**

54.04 Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures.

CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 56 RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

56.01

**

- a) Lorsqu'un employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail consécutifs, il ou elle touche pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme si il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

ARTICLE 58 DURÉE DE LA CONVENTION

**

58.01 La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 6 novembre 2004.

****APPENDICE « A »**

FI - GESTION FINANCIÈRE
TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 7 novembre 2001**
X) Restructuration en vigueur à compter du 7 novembre 2002
B) En vigueur à compter du 7 novembre 2002
C) En vigueur à compter du 7 novembre 2003
(Décision arbitrale – le 8 octobre 2002)

FI – PERFECTIONNEMENT

De:	\$	20761	à	38166
À:	A	21342	à	39235
	B	21876	à	40216
	C	22379	à	41141

FI-1

De:	\$	38828	40623	42419	44216	46009
À:	A	39915	41760	43607	45454	47297
	B	40913	42804	44697	46590	48479
	C	41854	43788	45725	47662	49594

De:	\$	47807	49603	51398	53400
À:	A	49146	50992	52837	54895
	B	50375	52267	54158	56267
	C	51534	53469	55404	57561

FI-2

De:	\$	47264	49456	51649	53842	56037
À:	A	48587	50841	53095	55350	57606
	B	49802	52112	54422	56734	59046
	C	50947	53311	55674	58039	60404

De:	\$	58230	60421	62859
À:	A	59860	62113	64619
	B	61357	63666	66234
	C	62768	65130	67757

FI-3

De:	\$	57290	59805	62323	64843	67360
À:	A	58894	61480	64068	66659	69246
	X		61480	64068	66659	69246
	B		63017	65670	68325	70977
	C		64466	67180	69896	72609

De:	\$	69878	72677		
À:	A	71835	74712		
	X	71835	74712	77700	
	B	73631	76580	79643	
	C	75325	78341	81475	

FI-4

De:	\$	63953	66791	69624	72461	75299
À:	A	65744	68661	71573	74490	77407
	X		68661	71573	74490	77407
	B		70378	73362	76352	79342
	C		71997	75049	78108	81167

De:	\$	78135	81284		
À:	A	80323	83560		
	X	80323	83560	86902	
	B	82331	85649	89075	
	C	84225	87619	91124	

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**

Restructuration

- 3) À compter du 7 novembre 2002, tout employé-e classé FI-3 et FI-4 sera rémunéré dans l'échelle du taux « X » au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération ou, s'il n'existe pas de tel taux, au taux situé le plus près dans l'échelle du taux « X », pourvu que ce taux ne soit pas inférieur à son ancien taux de rémunération.

- 4) Nonobstant la Note 3, tout employé-e classé FI-3 et FI-4 qui a été rémunéré au maximum de son échelle salariale depuis au moins douze (12) mois, au 7 novembre 2002, passe au nouvel échelon maximal qui entre en vigueur le 7 novembre 2002.

**

Exécution du rajustement de la rémunération (FI-PERF)

- 5) Le taux de rémunération de tout employé-e rémunéré selon les échelles de rémunération du groupe de la gestion financière au niveau de perfectionnement augmente :
- a) le 7 novembre 2001 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « A » qui sera de deux virgule huit pour cent (2,8 %) supérieur à son ancien salaire ;
 - b) le 7 novembre 2002 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « B » qui sera de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à son ancien salaire ;
 - c) le 7 novembre 2003 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « C » qui sera de deux virgule trois pour cent (2,3 %) supérieur à son ancien salaire.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS..... 1		
**1	PRÉAMBULE	2
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
**3	CHAMP D'APPLICATION	5
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT.....	5
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE	6
CHAPITRE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL 7		
6	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S	8
7	USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	8
8	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	9
9	INFORMATION	10
10	EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS.....	11
11	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	11
12	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION.....	11
13	GRÈVES ILLÉGALES	15

**14	SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES	15
15	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	16
16	CONSULTATION MIXTE	16
17	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	16
CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL		22
18	DURÉE DU TRAVAIL.....	23
19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	24
20	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	28
21	DISPONIBILITÉ.....	30
22	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	31
23	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	35
24	TEMPS DE DÉPLACEMENT	36
25	INDEMNITÉ DE DÉPART	38
26	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE.....	41
27	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	43
CHAPITRE IV - CONGÉS		49
28	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	50
**29	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	51
**30	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	57
31	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉ-E-S ENCEINTES.....	58

32	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	58
33	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	59
**34	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	64
35	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	66
**36	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE.....	71
**37	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	73
**38	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES	74
39	CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ	75
40	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT	75
**41	CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ	75
42	CONGÉ POUR COMPARUTION	76
43	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL	77
**44	CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT	78
45	CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	81
CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI		83
46	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	84
47	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	85

48	HARCÈLEMENT SEXUEL	86
**49	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	86
50	EXPOSÉ DES FONCTIONS	89
51	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E.....	89
52	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	90
53	SÉCURITÉ D'EMPLOI	93
**54	ALLOCATION PROFESSIONNELLE	93
CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION		94
55	ADMINISTRATION DE LA PAYE	95
**56	RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM	97
57	MODIFICATION DE LA CONVENTION	97
58	DURÉE DE LA CONVENTION.....	97
**APPENDICE « A ».....		99
FI - GESTION FINANCIÈRE TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION ...		99

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

CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

PRÉAMBULE

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employé-e-s 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 de tous les employé-e-s assujettis à la présente convention.

1.02 L'Employeur reconnaît l'Association comme agent négociateur unique de tous les employé-e-s visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juin 1999, à l'égard des employé-e-s du groupe de la gestion financière (FI).

**

1.03 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la gestion financière au sein de la fonction publique du Canada, de promouvoir la prudence et la probité dans la gestion des fonds publics, de maintenir et d'améliorer les normes professionnelles et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement.

1.04 Les parties reconnaissent les avantages mutuels découlant de la consultation mixte pour des questions relatives au perfectionnement professionnel et aux intérêts de la collectivité.

1.05 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 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« **Association** » désigne l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique (Association),

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

« **congé compensateur** » désigne le congé payé accordé en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires; 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-e au cours de ce congé 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** » 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 « conjoint » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),

« **conjoint de fait** » il existe des liens de conjoint de fait lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé-e a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son ou sa conjoint(e) et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son ou sa conjoint(e) (common-law spouse),

« **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 et des cotisations spéciales (membership dues),

« **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),

« **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),

« **employé-e** » désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui fait partie de l'unité de négociation de la gestion financière (employee),

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

- a) dans le cas d'un employé-e à temps plein, les heures de travail qu'il ou elle est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail,

ou

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

ou

- c) dans le cas de tout employé-e dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine,

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

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

« **jour férié** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention (holiday),

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

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

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

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux hebdomadaire de rémunération d'un employé-e à plein temps divisé par le nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale (hourly rate of pay),

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

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur dans le groupe Gestion financière visé dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juin 1999 (bargaining unit).

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

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

et

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

****ARTICLE 3**

CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 4

SÛRETÉ DE L'ÉTAT

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

ARTICLE 5

PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

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

**CHAPITRE II - QUESTIONS CONCERNANT
LES RELATIONS DE TRAVAIL**

ARTICLE 6

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

- 6.01** L'Employeur reconnaît le droit de l'Association de nommer des employé-e-s comme représentants.
- 6.02** L'Employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, le secteur que chaque représentant des employé-e-s doit desservir.
- 6.03** L'Association doit informer l'Employeur promptement et par écrit du nom de ses représentants des employé-e-s nommés en vertu du paragraphe 6.02, et de toute modification ultérieure.
- 6.04** Un représentant des employé-e-s doit obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête au sujet des plaintes de la part des employé-e-s, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Lors de la reprise des fonctions normales du représentant des employé-e-s, celui-ci ou celle-ci doit signaler son retour à son surveillant lorsque c'est possible.

ARTICLE 7

USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 7.01**
- a) Un représentant de l'Association dûment accrédité peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'Employeur. Il faut obtenir de l'Employeur la permission d'entrer dans les locaux.
 - b) L'Association doit fournir à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.
- 7.02** L'Employeur détermine des endroits commodes où l'Association peut apposer ses avis officiels sur des panneaux d'affichage. 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 représentants des employé-e-s et des représentants de l'Association et les activités sociales et récréatives. L'Employeur se réserve le droit de refuser l'affichage de

toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

7.03 L'Employeur continue également, comme par le passé, de mettre à la disposition de l'Association, dans ses locaux, des endroits déterminés, lorsque c'est pratique de le faire, où déposer des quantités raisonnables de documentation de l'Association.

ARTICLE 8

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

8.02 L'Association doit informer l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e. De plus, l'Association doit informer l'Employeur par écrit au moins trois (3) mois à l'avance de la date d'entrée en vigueur de toute modification au montant de la retenue mensuelle autorisée. De telles modifications ne doivent être effectuées qu'une fois par année financière.

8.03 Aux fins de l'application du paragraphe 8.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1^{er}) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

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

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

8.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 8.01 sont versés par chèque au trésorier de l'Association dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

8.07 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 9 INFORMATION

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

9.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et de tous les modifications qui pourraient y être apportées. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner à l'employé-e le moyen d'avoir accès à la présente convention en mode électronique. Dans les cas où l'accès à la présente convention en mode électronique ne sera pas offert ou sera peu pratique, on fournira à l'employé-e, sur demande, une copie papier de la convention.

9.03 L'Employeur convient de distribuer à chaque nouvel employé-e une trousse d'information rédigée et fournie par l'Association. Cette trousse d'information, ainsi que tous les modifications qui y seront apportées, devront avoir été préalablement approuvées par l'Employeur. L'Employeur a le droit de refuser de distribuer tout renseignement qu'il estime préjudiciable à ses intérêts ou aux intérêts de l'un quelconque de ses représentants.

ARTICLE 10
EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES
ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

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

ARTICLE 11
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

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

ARTICLE 12
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE
L'ASSOCIATION

Congé pour représentants élus

12.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e élu à une charge à plein temps ou nommé à un poste à plein temps de l'Association pour une période qui dépasse trois (3) mois.

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

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

- a) à un employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) à un employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Association qui dépose une plainte.

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

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

- a) à un employé-e qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

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

12.04 L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à un employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

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

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

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

12.06 L'Employeur accorde un congé payé à un employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou dans le cadre d'un mode substitutif de règlement des différends, et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à un employé-e cité comme témoin par l'Association.

Arbitrage des griefs

12.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un employé-e qui est :

- a) partie à l'arbitrage,
- b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,
et
- c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

12.08 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à un employé-e :

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé-e qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé-e, 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-e 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-e et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

12.09 Lorsque l'employé-e désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé-e 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.

12.10 Lorsqu'un employé-e a demandé à l'Association de le ou la représenter ou qu'il ou elle est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé-e mandaté par l'Association désire discuter du grief avec cet employé-e, l'employé-e 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 leur zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

12.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Association.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

12.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

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

12.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

12.14 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès prévus dans les statuts et règlements de l'Association.

Cours de formation des représentants

12.15 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Association pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

12.16 L'employé-e n'a droit à aucune rémunération aux termes de l'article, Heures supplémentaires, et de l'article, Temps de déplacement, à l'égard des heures pendant lesquelles il ou elle agit ou voyage en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE 13

GRÈVES ILLÉGALES

13.01 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 14

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Lorsqu'un employé-e est suspendu 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.

14.02 L'Employeur informe le bureau national de l'Association qu'une telle suspension a été infligée.

**

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

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

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

14.06 Dans les cas où des normes disciplinaires ministérielles écrites sont élaborées ou modifiées, l'Employeur convient de fournir à l'Association des renseignements suffisants sur les normes disciplinaires visées.

ARTICLE 15

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

ARTICLE 16

CONSULTATION MIXTE

16.01 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.

16.02 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.

16.03 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.

ARTICLE 17

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

17.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de questions qui peuvent figurer dans une convention collective et que les

parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 14 des règlements du CNM.

17.02 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 17.05, compte tenu des réserves suivantes :

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

et

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

17.03 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 – palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes;
- c) palier final – l'administratrice générale 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.

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

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

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et
- b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

17.06 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.

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

17.08 Un employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, si il ou elle le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association.

17.09 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.

17.10 Au premier palier de la procédure, un employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 17.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17.20 Un employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou au chef de service responsable.

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

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

17.23 Lorsqu'un employé-e a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

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

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

17.24 Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, il ou elle 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-e dans la procédure d'arbitrage.

CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 18

DURÉE DU TRAVAIL

18.01 Travail de jour

- a) La semaine de travail normale sera de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail normale sera de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas, et se situera entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.
- b) Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'Employeur, l'employé-e a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

18.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Association communique par écrit à l'Employeur le nom du représentant mandaté par elle aux fins de consultation.

18.03 Un employé-e dont la durée du travail est modifiée de façon à précéder ou à dépasser les heures prescrites de sept (7) heures et de dix-huit (18) heures, lesquelles sont indiquées au paragraphe 18.01, et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours à compter de l'heure d'effet d'un tel changement, est rémunéré au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours de travail ou les postes effectués subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, mais assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

18.04

- a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande d'un employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à la condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être convenue mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et

un (21) ou vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

- b) 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 stipulée dans la présente convention.

Généralités

18.05 L'Employeur peut obliger les employé-e-s à inscrire leur présence sur le ou les formulaire(s) qu'il prescrit.

18.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Attribution du travail supplémentaire

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et pour répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employé-e-s qualifiées facilement disponibles.
- b) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou de commun accord avec l'employé-e, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures de toute nécessité de faire des heures supplémentaires.

19.02 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de travail normal

Sous réserve du paragraphe 19.04, un employé-e qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire durant son jour de travail normal a droit à une rémunération calculée au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de

rémunération horaire pour les sept premières heures et demie (7,5) de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer et au tarif double (2) par la suite.

19.03 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de repos

Sous réserve du paragraphe 19.04, un employé-e qui est tenu de travailler durant un jour de repos a droit à une rémunération calculée au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire au titre des sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire par la suite; cependant :

- a) lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou plus, il ou elle a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos ultérieurs;
- b) si l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail un jour de repos, il ou elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable;
 - ou
 - (ii) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que le minimum de trois (3) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé-e se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où il ou elle rentre au travail pour la première fois;
- c) le paiement minimum dont il est question au sous-alinéa b)(ii) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 27.12.

19.04 Un employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux paragraphes 19.02 et 19.03 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle effectue :

- a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur,

et

- b) quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

19.05 Les employé-e-s doivent consigner les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire de la manière déterminée par l'Employeur.

19.06

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé compensatoire payé. La durée de ce congé est égale au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération à verser à un employé-e au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.
- b) L'Employeur accorde le temps libre compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c) Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois tel que déterminé par l'Employeur est compensé par une rémunération en espèces.
- d) L'Employeur doit s'efforcer de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires dans les deux (2) mois qui suivent la période de paye durant laquelle elle est acquise.

19.07 Repas

**

- a) Un employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars (10 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

**

- b) Un employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars (10 \$), sauf si les repas sont fournis gratuitement.

- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à un employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à un employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

19.08 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par l'employé-e à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins qu'il ou elle soit tenu par l'Employeur d'y assister.

19.09

- a) Si un employé-e reçoit l'instruction, avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, soit celui des deux (2) moments qui se produit le plus tôt, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes, soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, ou soit une rémunération minimale de deux (2) heures au taux horaire.
- b) Si un employé-e reçoit l'instruction à celui des deux (2) moments suivants qui se produit le plus tôt, soit après le milieu de sa journée de travail ou soit après le début de sa pause-repas, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et se présente au travail dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, il ou elle a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes, soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées ou soit une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au taux horaire.

19.10

- a) Un employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux paragraphes 19.03 et 19.09, et qui est obligée d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

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

ou
 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) Sauf si l'employé-e 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 habituel, le temps qu'il ou elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 20

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

20.01

- a) Si un employé-e est rappelé au travail :
- (i) un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail prévu,

ou
 - (ii) son jour de repos,

ou
 - (iii) après qu'il ou elle a terminé son travail de la journée et a quitté son lieu de travail,

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

 - (iv) trois (3) heures rémunérées au tarif applicable des heures supplémentaires, pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum comprend toute indemnité de travail versée conformément aux dispositions du

paragraphe 22.08 et du sous-paragraphe 19.03b) ayant trait aux indemnités de rentrée au travail,

ou

- (v) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail,

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

- b) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(iv) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 27.11.

**

20.02 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, au cours d'une période de huit (8) heures qui débute la première fois où l'employé-e commence à travailler, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé durant la période de huit (8) heures,

ou

- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire.

20.03 Sauf si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps qu'il ou elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme du temps de travail.

20.04 Non-cumul des paiements

Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité, ainsi que du paragraphe 20.01 ci-dessus, ne

doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 21

DISPONIBILITÉ

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

21.02 L'employé-e 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 téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible, si il ou elle est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour remplir des fonctions de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

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

21.04 L'employé-e 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 (1^{re}) que l'employé-e est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.

**

21.05 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, au cours d'une période de

huit (8) heures qui débute la première fois où l'employé-e commence à travailler, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé durant la période de huit (8) heures,

ou

- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire.

21.06 Sauf dans le cas où un employé-e 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 qu'il ou elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme du temps de travail.

21.07 Non-cumul des paiements

Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité, ainsi que du paragraphe 21.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 22

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

22.01 Sous réserve du paragraphe 22.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,

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

22.02 Un employé-e 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 ou elle bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 12, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Association.

22.03

- a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 22.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé-e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- b) Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 22.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un employé-e, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé-e est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

22.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 22.03 :

- a) le travail accompli par un employé-e 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 un employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

22.05 Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

- a) au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour tous les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
ou
- b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :
 - (i) d'un (1) jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,
et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'un virgule cinq (1,5) fois le taux horaire normal pour tous les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures,
et
 - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour tous les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.

22.06

- a) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

- b) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés pour une période d'un (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent à son taux de rémunération des heures normales.
- c) Le taux de rémunération des heures normales dont il est question à l'alinéa b) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

22.07 Lorsqu'un employé-e travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail de son horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu des alinéas 22.05a) ou b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour tous les heures effectuées.

22.08 Lorsqu'un employé-e est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 22.05;
ou
- b) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

22.09

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et s'y présente, et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

- (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) Sauf si l'employé-e 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 habituel, le temps qu'il ou elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme du temps de travail.

22.10 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.

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

ARTICLE 23

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

23.02 Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.

23.03 Nonobstant le paragraphe 23.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à un employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

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

ARTICLE 24

TEMPS DE DÉPLACEMENT

24.01 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.

24.02 Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 24.03 et 24.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

24.03 Aux fins des paragraphes 24.02 et 24.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a) lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure prévue d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur;
- b) lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e 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-e 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 ou elle aurait touché selon les instructions initiales de l'Employeur.

24.04 Lorsqu'un employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 24.02 et 24.03 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale;

- b) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle 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;
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle 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.

24.05 À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensateurs au taux des heures supplémentaires applicable. Les crédits de congés inutilisés à la fin d'une année financière doivent être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination le dernier jour de l'année financière.

24.06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e 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 22, Jours fériés désignés payés, et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la présente convention.

24.07 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

**

24.08 Congé pour les employé-e-s en déplacement

- a) L'employé-e 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 un (1) jour de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à un jour (1) 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 de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 19.06b) et c).

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

ARTICLE 25 INDEMNITÉ DE DÉPART

25.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 25.02, l'employé-e 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 reçue une indemnité de départ en vertu de 25.01a)(i).

b) Démission

- (i) En cas de démission, sous réserve de l'alinéa d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, zéro virgule cinq (0,5) 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.
- (ii) Nonobstant le sous-alinéa b)(i), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé à la partie I de l'annexe I de ladite Loi.

c) Renvoi en cours de stage

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

d) Retraite

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une

allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite Loi,

ou

- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize virgule cinq (13,5) heures mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite Loi,

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

e) **Décès**

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

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

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

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

25.02 La période d'emploi continu utilisée aux fins du calcul des indemnités de départ payables à un employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 25.01.

25.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

ARTICLE 26

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

26.01 L'Employeur et l'Association conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention.

26.02 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.

26.03 Conditions générales

- a) 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; 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.

- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, à trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.
- c) Lorsqu'un employé-e modifie son horaire variable ou qu'il ou elle ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

26.04 Champ d'application particulier

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

- a) **Interprétation et définitions**

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

- b) **Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

- (i) exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions de la présente convention;
- (ii) exécuté les jours de repos, au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire, sauf lorsque l'employé-e effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il ou elle est rémunéré au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

- c) **Déplacements**

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 24.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée normale de travail.

d) **Jours fériés désignés payés**

- (i) Un jour férié désigné payé correspond, à sept virgule cinq (7,5) heures.
- (ii) Lorsqu'un employé-e travaille un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour tous les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.
- (iii) Lorsqu'un employé-e travaille un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail d'horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu du présent article, il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour tous les heures effectuées.

e) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article 56 est convertie en heures.

ARTICLE 27

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

Définition

27.01 L'expression « employé-e à temps partiel » désigne un employé-e dont l'horaire normal de travail est en moyenne inférieur à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine sans être inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

27.02 Les employé-e-s 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 des employé-e-s à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

27.03 Les employé-e-s à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour tous les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

27.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsqu'un employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

27.05 Les congés ne peuvent être accordés :

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

ou

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

Jours fériés désignés

27.06 Un employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour tous les heures effectuées au taux des heures normales.

27.07 Lorsqu'un employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 22.01 de la présente convention, il ou elle est rémunéré au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour tous les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire par la suite.

27.08 Un employé-e à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 22.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 27.07, ou il ou elle touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

27.09

- a) L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.
- b) Nonobstant l'alinéa a), pour l'employé-e dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, l'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de :
 - (i) des heures normales prévues à son horaire quotidien,
ou
 - (ii) d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

27.10 Sous réserve du paragraphe 27.09, un employé-e à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires tel qu'indiqué au paragraphe 19.03 et aux sous-alinéas 19.04a) et b).

Rappel au travail

27.11 Lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 20.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e 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

27.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe 27.04, lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à l'alinéa 19.03b), et qu'il ou elle a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement

minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de décès

27.13 Nonobstant le paragraphe 27.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 41, Congé de décès payé.

Congés annuels

27.14 Un employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 29.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq (0,25) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
 - b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
- **
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
 - d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
 - e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
- **
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;

- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq (0,5) du nombre d'heures de sa semaine de travail, par mois;
- h) toutefois, un employé-e à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congés annuels acquis réduits de zéro virgule zéro huit trois (0,083) des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service et jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.

Congés de maladie

27.15 Un employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison de zéro virgule deux cinq (0,25) du nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

27.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 27.14 et 27.15, lorsqu'un employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.
- b) Un employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

Indemnité de départ

27.17 Nonobstant les dispositions de l'article 25, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : 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 groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

CHAPITRE IV - CONGÉS

ARTICLE 28

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

28.01

- a) Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b) 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-e pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, à l'article 41, Congé de décès payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

28.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour une raison 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. Le temps consacré à un tel congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

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

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

28.06 Un employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cent quatre-vingt un virgule deux cinq (181,25) heures de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions

d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

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

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

28.09 Un employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un crédit 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.

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

ARTICLE 29

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

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

29.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Un employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au taux suivant au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8^e) année de service;

- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- **
- c) à compter du 1^{er} novembre 2002, treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service; (Décision arbitrale du 8 octobre 2002)
- d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- **
- f) à compter du 1^{er} novembre 2002, seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service; (Décision arbitrale du 8 octobre 2002)
- **
- g) à compter du 1^{er} novembre 2002, dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service; (Décision arbitrale du 8 octobre 2002)
- h) toutefois, un employé-e qui a bénéficié ou qui a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, voit ses crédits de congé annuels acquis en vertu du présent article, réduits de trois virgule un deux cinq (3,125) heures par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service;
- i) aux fins du paragraphe 29.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsqu'un employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à un employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

29.03 Droit à congé annuel payé

Un employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour la période de référence pour congé annuel.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

29.04

- a) Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
- b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
 - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé-e;
 - (ii) ne pas le ou la rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

29.05 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'accorder, de refuser ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé. Advenant le refus ou l'annulation d'un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande.

29.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé-e se voit accorder :

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

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

**

29.07

- a) Si, au cours de toute année de congé annuel, un employé-e n'a pas liquidé tous les congés annuels portés à son crédit, la partie inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures est reportée à l'année suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant le nombre maximum d'heures qu'il est possible de reporter conformément à l'alinéa 29.07a), lorsque l'Employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, sur demande de l'employé-e, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante et pris au cours de cette année-là.
- c) Pendant le dernier mois de l'année de congé annuel, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 31 mars de l'année de congé précédente.

29.08 Rappel pendant le congé annuel payé

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler un employé-e au travail après qu'il ou elle est parti en congé annuel payé.
- b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il ou elle engage :

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

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

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

Congé de cessation d'emploi

29.09 Lorsqu'un employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé-e 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 non utilisés 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-e les congés annuels et les congés d'ancienneté acquis mais non utilisés avant la mise en disponibilité, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

Nomination à un poste chez un employeur distinct

29.10 Nonobstant le paragraphe 29.09, un employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**

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

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* afin d'occuper un poste

chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

29.12 Nonobstant les dispositions du paragraphe 29.09, un employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 29.09, si il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il ou elle cesse d'être un employé-e.

29.13 Paiements anticipés

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

29.14 Annulation du congé annuel

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas annuler une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a autorisée auparavant par écrit.
- b) 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-e la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'employé-e à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. Un employé-e doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'Employeur lorsque disponible.

ARTICLE 30

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

30.01 Crédits

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

Attribution des congés de maladie

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

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

et

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

**

30.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considéré, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 30.02a).

30.04 Lorsqu'un employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 30.02, 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, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé-e.

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

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

30.07 Les crédits de congé de maladie acquis lors d'une période d'emploi antérieure dans la fonction publique mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant son licenciement.

30.08 L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité, conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à une date antérieure à celle à laquelle l'employé-e aura utilisé ses crédits de congé de maladie, sauf si l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu du paragraphe 32.01.

ARTICLE 31

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

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

31.02 Lorsqu'une 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 32

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

ou
- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il 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 un employé-e ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 33

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

33.01 Congé de maternité non payé

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

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

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

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent Article, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 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.

33.02 Indemnité de maternité

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

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

et

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

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

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

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) 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 grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 33.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

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

33.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 33.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur*

l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 33.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 33.02a)(iii),

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 33.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

ARTICLE 34

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

34.01 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.

34.02 La demande dont il est question au paragraphe 34.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

34.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 34.01 ci-dessous; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

- a) modifie ses tâches ou la réaffecte,

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

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

34.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

34.06 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.

**

34.07 Nonobstant le paragraphe 34.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

ARTICLE 35

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

35.01 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- d) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou

avant la date à laquelle l'employé-e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

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

35.02 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
- (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 33.02a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) si l'employé-e a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

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

- a) L'employé-e qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 35.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 35.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 35.02a)(iii),

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

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 35.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**ARTICLE 36

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

36.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.

36.02 Aux fins du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence.

36.03 Sous réserve du paragraphe 36.02, un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

36.04 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

36.05 Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités de la convention collective antérieure du groupe Gestion financière ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

36.06 Disposition transitoire

La présente disposition transitoire s'applique aux employé-e-s qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter de la date de la signature de la présente convention.

- a) Un employé-e qui, à la date de signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent (article 38.01a)) ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (article 36) selon les modalités de la convention ayant pris fin le 6 novembre 2001, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.
- b) Un employé-e, qui devient membre de l'unité de négociation à partir de la date de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités d'une autre convention, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à ce qu'il retourne au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

ARTICLE 37

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

37.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui il ou elle demeure en permanence.

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

**

37.03 Sous réserve du paragraphe 37.02, l'Employeur accorde à un employé-e un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) un congé payé d'une durée maximale de sept virgule cinq (7,5) heures pour le rendez-vous d'un membre de sa famille chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption,

- (i) s'il n'est pas possible de faire autrement (un employé-e doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail),

et
 - (ii) si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de sa famille et pour permettre à ce dernier de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade âgé de sa famille;
 - d) quinze (15) heures de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris des jours différents.

****ARTICLE 38**

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

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

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

peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 39

CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

39.01 Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter son mariage.

39.02 Dans le cas de d'un employé-e qui justifie de moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à un employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.

ARTICLE 40

CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT

40.01 À la demande d'un employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année lui est accordé advenant la réinstallation en permanence de son conjoint et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans advenant la réinstallation temporaire de son conjoint.

ARTICLE 41

CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

**

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

**

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

**

41.03 Un employé-e a droit à un (1) jour de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

41.04 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu un employé-e admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 41.02 et 41.03, l'employé-e bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.

41.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de décès ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 41.02 et 41.03.

ARTICLE 42

CONGÉ POUR COMPARUTION

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;

- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
- (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

43.01 Lorsqu'un employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel ayant trait aux déploiements.

ARTICLE 44

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

44.01 Congé d'études non payé

- a) L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.
- b) À la discrétion de l'Employeur, un employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsqu'un employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- c) À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà un employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.
- d) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, un employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.
- e) Lorsqu'un employé-e :
 - (i) ne termine pas ses études;
 - (ii) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;

ou

- (iii) cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

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

44.02 Congé de perfectionnement professionnel payé

**

- a) Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser le perfectionnement professionnel d'un employé-e et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :
 - (i) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - (ii) des ateliers, des cours de courte durée, des séminaires ou des séances d'études dans le domaine de la spécialisation de l'employé-e;

ou

 - (iii) les travaux de recherche que l'employé-e exécute dans son domaine de spécialisation sans qu'ils soient expressément liés aux projets qui lui sont confiés lorsque l'Employeur estime que ces travaux sont nécessaires pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel.
- b) Sur demande écrite d'un employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa a) ci-dessus. Un employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des articles concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'il ou elle est en congé de perfectionnement professionnel visé par le présent paragraphe.

- c) Les employé-e-s en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

44.03 Assistance aux conférences et aux congrès

**

- a) Tout employé-e a l'occasion, sous réserve des nécessités du service et des contraintes budgétaires telles que déterminées par l'Employeur, d'assister à des conférences, des congrès ou des symposiums 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.
- b) Tout employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur, pour représenter les intérêts de l'Employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- c) Tout employé-e invité 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.
- d) Un employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 19, Heures supplémentaires, relativement aux heures passées à une conférence ou à un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe.
- e) Un employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 24, 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 qu'il ou elle soit tenu d'y assister par l'Employeur.

44.04 Congé d'examen payé

À la discrétion de l'Employeur, un employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant ses heures de travail. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

ARTICLE 45**CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

**

45.01 Congé personnel (Décision arbitrale en vigueur le 8 octobre 2002)

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, à partir du 1^{er} avril 2002, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

**

45.02 Congé de bénévolat (Décision arbitrale en vigueur le 8 octobre 2002)

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, à partir du 1^{er} avril 2002, un (1) jour 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'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

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

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

CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 46

TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

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

46.02 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 reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

46.03 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 employé-e-s.

46.04 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 employé-e-s.

46.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 46.04 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.

46.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 46.04, l'Employeur doit consulter l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employé-e-s des transformations techniques dont il est question au paragraphe 46.05. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employé-e-s 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 employé-e-s.

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

ARTICLE 47

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

47.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

ARTICLE 48

HARCÈLEMENT SEXUEL

48.01 L'Association et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

48.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier sera supprimé sauf d'un commun accord.

ARTICLE 49

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

49.01 Une indemnité de facteur pénologique (IFP) est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent à Service correctionnel Canada, sous réserve des conditions suivantes.

49.02 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 caution*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe services correctionnels, et qui est exposé à des risques immédiats de blessures corporelles par suite d'agressions et à d'autres conditions désagréables.

Degrés d'exposition

49.03 Le facteur tient compte de la différence entre les établissements pénaux à sécurité maximale, moyenne et minimale, telle qu'elle est déterminée par l'Employeur, et fait la distinction entre les degrés d'exposition continue, fréquente et limitée, de la façon suivante :

- Exposition continue - désigne l'exposition journalière et pendant toute la journée aux conditions énoncées au paragraphe 49.02 ci-dessus.
- Exposition journalière - désigne l'exposition fréquente en général, et pendant une ou plusieurs parties de la journée de travail, aux conditions énoncées au paragraphe 49.02 ci-dessus.
- Exposition limitée - désigne l'exposition, à l'occasion, aux conditions énoncées au paragraphe 49.02 ci-dessus.

**

Formule

49.04 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

**Facteur pénologique (X)
Type d'établissement**

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (2 000 \$)	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)
Fréquente	50 % X (1 000 \$)	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)
Limitée	30 % X (600 \$)	20 % X (400 \$)	10 % X (200 \$)

**

Montant de l'IFP**49.05**

La valeur de « X » est fixée à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

Application de l'IFP

49.06 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 49.02 ci-dessus s'appliquent.

49.07 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le degré d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'Employeur à la suite de consultations avec l'Association.

49.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 49.11 ci-dessous, un employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

49.09 Sous réserve des dispositions du paragraphe 49.10 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 degré 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 un employé-e remplit des fonctions dans plus d'un (1) poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

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

49.11 Un employé-e 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 lorsqu'il ou elle 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.

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

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des employé-e-s de l'État

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

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

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

ARTICLE 50

EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

ARTICLE 51

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

51.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement d'un employé-e, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y a souscrit.
- b) Le(s) représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement d'un employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou

de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation de son rendement.

- c) Un employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

51.02

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

51.03 Sur demande écrite de la part d'un employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une (1) fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

51.04 Rétrogradation et licenciement

Lorsqu'un employé-e est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant sa rétrogradation ou son licenciement pour un motif déterminé aux termes de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

ARTICLE 52

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

52.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les articles qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui,

selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'annexe II de la LRTFP.

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

52.03

- a) Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés de temps à autre par 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 :

Directive sur l'aide au transport quotidien;

Directive sur l'électricité;

Directive sur l'équipement de protection individuelle;

Directive sur l'hygiène;

Directive sur l'indemnité de premiers soins;

Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur;

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments;

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

Directive sur la manutention des matériaux;

Directive sur la prime au bilinguisme;

Directive sur la réinstallation;

Directive sur la sécurité et la santé – Premiers soins;

Directive sur le réaménagement des effectifs;

Directive sur le refus de travailler;

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

Directive sur les appareils de levage;

Directive sur les charges des logements;

Directive sur les charpentes surélevées;

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

Directive sur les comités et les représentants;

Directive sur les espaces clos dangereux;

Directive sur les outils et équipement;

Directive sur les pesticides;

Directive sur les postes isolés;

Directive sur les substances dangereuses;

Directive sur les vêtements;

Directive sur les voyages d'affaires;

Directives sur le service extérieur;

Protocole d'entente concernant la définition du mot « conjoint ».

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

52.04 Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 17.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 53

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 54

ALLOCATION PROFESSIONNELLE

54.01 L'Association et l'Employeur ont convenu d'accorder une allocation professionnelle qui sera versée conformément aux conditions suivantes.

**

54.02 Sur réception d'une preuve de paiement, l'Employeur remboursera à un employé-e les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (SCM), ou à l'Association des comptables généraux agréés (ACGA), lorsque le paiement de ces frais est exigé par l'exercice des tâches inhérentes à son poste.

**

54.03 Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'employeur remboursera à l'employé-e, sur réception d'une preuve de paiement, les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 54.02, jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800 \$). Ce montant maximum sera porté à mille dollars (1 000 \$), à compter du 1^{er} janvier 2002, pour les frais qui deviennent exigibles et sont versés après cette date.

**

54.04 Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures.

54.05 Les cotisations syndicales visées par l'article 8, Précompte des cotisations, de la présente entente sont spécifiquement exclues des frais remboursables visés par le présent article.

CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 55

ADMINISTRATION DE LA PAYE

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

55.02 Un employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé, 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 il ou elle est nommé ne concordent pas.

55.03

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

b) L'alinéa c) remplace les Directives sur la rémunération avec effet rétroactif.

c) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :

(i) pour les 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 rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente 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 employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient

partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;

- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- (iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa (iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa c) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

55.04 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 (1^{er}) et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

55.05 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 employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

55.06 Lorsque le jour de paye normal d'un employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

ARTICLE 56

RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

56.01

**

- a) Lorsqu'un employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail consécutifs, il ou elle touche pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme si il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

ARTICLE 57

MODIFICATION DE LA CONVENTION

57.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel.

ARTICLE 58

DURÉE DE LA CONVENTION

**

58.01 La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 6 novembre 2004.

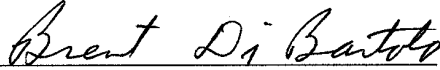
58.02 À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

58.03 Les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre par les parties dans une période de cent vingt (120) jours à partir de la date de signature de la convention.

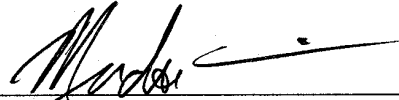
SIGNÉE À OTTAWA, le 1^{er} jour du mois de novembre 2002.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

L'ASSOCIATION DES
GESTIONNAIRES FINANCIERS
DE LA FONCTION PUBLIQUE



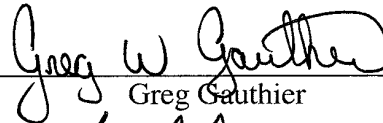
Brent DiBartolo



Merdon Hosking



Kathryn Wilder Paterson



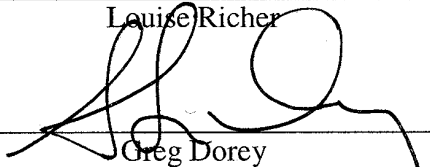
Greg Gauthier



Louise Richer



Mark Hockley



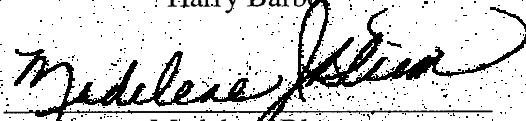
Greg Dorey



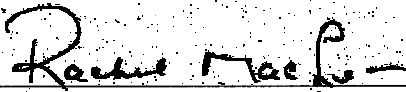
Harry Barber



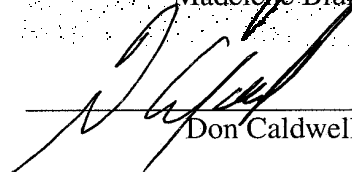
Gisele Lagarde



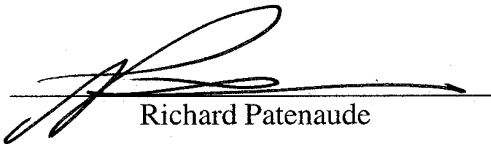
Madeleine Blum



Rachel MacLean



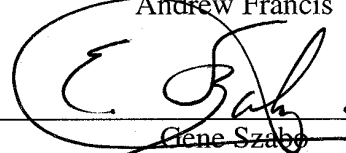
Don Caldwell



Richard Patenaude



Andrew Francis



Gene Szabo

****APPENDICE « A »**

FI - GESTION FINANCIÈRE
TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 7 novembre 2001**
X) Restructuration en vigueur à compter du 7 novembre 2002
B) En vigueur à compter du 7 novembre 2002
C) En vigueur à compter du 7 novembre 2003
(Décision arbitrale – le 8 octobre 2002)

FI – PERFECTIONNEMENT

De:	\$	20761	à	38166
À:	A	21342	à	39235
	B	21876	à	40216
	C	22379	à	41141

FI-1

De:	\$	38828	40623	42419	44216	46009
À:	A	39915	41760	43607	45454	47297
	B	40913	42804	44697	46590	48479
	C	41854	43788	45725	47662	49594

De:	\$	47807	49603	51398	53400
À:	A	49146	50992	52837	54895
	B	50375	52267	54158	56267
	C	51534	53469	55404	57561

FI-2

De:	\$	47264	49456	51649	53842	56037
À:	A	48587	50841	53095	55350	57606
	B	49802	52112	54422	56734	59046
	C	50947	53311	55674	58039	60404

De:	\$	58230	60421	62859
À:	A	59860	62113	64619
	B	61357	63666	66234
	C	62768	65130	67757

FI-3

De:	\$	57290	59805	62323	64843	67360
À:	A	58894	61480	64068	66659	69246
	X		61480	64068	66659	69246
	B		63017	65670	68325	70977
	C		64466	67180	69896	72609

De:	\$	69878	72677			
À:	A	71835	74712			
	X	71835	74712	77700		
	B	73631	76580	79643		
	C	75325	78341	81475		

FI-4

De:	\$	63953	66791	69624	72461	75299
À:	A	65744	68661	71573	74490	77407
	X		68661	71573	74490	77407
	B		70378	73362	76352	79342
	C		71997	75049	78108	81167

De:	\$	78135	81284			
À:	A	80323	83560			
	X	80323	83560	86902		
	B	82331	85649	89075		
	C	84225	87619	91124		

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Augmentation d'échelon de rémunération

- 1) Employé-e-s à temps plein
 - a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s à temps plein classés au niveau FI de perfectionnement est de vingt-six (26) semaines et pour les employé-e-s à temps plein aux niveaux FI-1 à FI-4 est de cinquante-deux (52) semaines.
 - (i) Pour les employé-e-s à plein temps aux niveaux FI-1 à FI-4, l'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.
 - (ii) L'augmentation accordée à l'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe de la gestion financière à la fin d'une période d'augmentation d'échelon doit faire atteindre un taux de l'échelle des taux qui est de quatre cents dollars (400 \$) de plus que celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.
 - b) La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e à temps plein qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 15 avril 1986, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employé-e qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 15 avril 1986 reste inchangée.

2) Employé-e-s à temps partiel

L'employé-e à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au taux horaire de rémunération durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum de son niveau ne soit pas dépassé. L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour de travail suivant immédiatement la fin des heures stipulées dans le présent paragraphe.

**

Restructuration

- 3) À compter du 7 novembre 2002, tout employé-e classé FI-3 et FI-4 sera rémunéré dans l'échelle du taux « X » au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération ou, s'il n'existe pas de tel taux, au taux situé le plus près dans l'échelle du taux « X », pourvu que ce taux ne soit pas inférieur à son ancien taux de rémunération.
- 4) Nonobstant la Note 3, tout employé-e classé FI-3 et FI-4 qui a été rémunéré au maximum de son échelle salariale depuis au moins douze (12) mois, au 7 novembre 2002, passe au nouvel échelon maximal qui entre en vigueur le 7 novembre 2002.

**

Exécution du rajustement de la rémunération (FI-PERF)

- 5) Le taux de rémunération de tout employé-e rémunéré selon les échelles de rémunération du groupe de la gestion financière au niveau de perfectionnement augmente :
 - a) le 7 novembre 2001 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « A » qui sera de deux virgule huit pour cent (2,8 %) supérieur à son ancien salaire ;
 - b) le 7 novembre 2002 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « B » qui sera de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à son ancien salaire ;
 - c) le 7 novembre 2003 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « C » qui sera de deux virgule trois pour cent (2,3 %) supérieur à son ancien salaire.