



Traduction (TR)

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

**Groupe : Traduction
(tous les employés)**

Date d'expiration : 2022-04-18

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code	Groupe
313	Traduction (TR)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Conditions d'emploi et relations de travail
219 avenue Laurier Ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2019

Numéro de catalogue : BT42-313/2022F-PDF
ISBN : 978-0-660-33132-4

Ce document est disponible sur le site du gouvernement du Canada à :
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

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



Table des matières

Article 1 : objet de la convention	1
Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : champ d'application	3
Article 4 : droits de la direction.....	3
Article 5 : droits du fonctionnaire	4
Article 6 : nomination des délégués syndicaux.....	4
Article 7 : temps libre pour affaires syndicales.....	4
Article 8 : utilisation des locaux de l'employeur	5
Article 9 : information	5
Article 10 : congé pour les affaires de l'association	6
Article 11 : retenues pour le compte de l'association.....	8
**Article 12 : durée du travail	9
**Article 13 : heures supplémentaires	14
**Article 14 : temps de déplacement.....	18
Article 15 : rémunération	19
**Article 16 : jours désignés comme jours fériés payés	21
Article 17 : congés, généralités	22
**Article 18 : congés annuels	24
Article 19 : congé parlementaire et congé d'interprétation.....	28
Article 20 : congé de maladie	30
**Article 21 : autres genres de congés	31
Article 22 : indemnité de cessation d'emploi.....	53
Article 23 : évaluation du rendement et dossiers du fonctionnaire... 	55
Article 24 : suspension et mesures disciplinaires	55
Article 25 : santé et sécurité.....	56
Article 26 : locaux.....	56

Article 27 : documentation	56
Article 28 : langues de travail des interprètes	57
Article 29 : règlement des différends	57
Article 30 : procédure de règlement des griefs	57
Article 31 : consultation.....	64
Article 32 : formation et perfectionnement	64
Article 33 : transformations techniques	65
Article 34 : fonctionnaires à temps partiel	66
Article 35 : grèves illégales	68
Article 36 : ententes du Conseil national mixte (CNM)	68
Article 37 : fonctionnaires travaillant dans les établissements d'autres employeurs	69
Article 38 : cotisations professionnelles.....	69
Article 39 : harcèlement sexuel.....	69
Article 40 : exposé des fonctions	70
**Article 41 : priorité de la loi sur la convention collective.....	70
**Article 42 : durée de la convention	70
**Appendice « A ».....	72
TR : groupe de la traduction Taux annuels de rémunération (en dollars).....	72
Notes sur la rémunération	76
Appendice « B »	80
Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels	80
Appendice « C »	81
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de cessation d'emploi en cas de départ volontaire (démission et retraite)	81
Appendice « D »	86

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association
canadienne des employés professionnels (l'Association)
concernant le régime de travail en interprétation 86

Appendice « E » 87

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association
canadienne des employés professionnels (l'Association)
concernant le congé parlementaire..... 87

**** Appendice « F » 88**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés..... 88

**** Appendice « G » 90**

Protocole d'entente - Entente relative au congé pour les affaires
syndicales – recouvrement des coûts 90

**** Appendice « H » 92**

Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et
l'Association canadienne des employés professionnels concernant
la mise en œuvre de la convention collective 92

**** Appendice « I » 96**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et
l'Association canadienne des employés professionnels
concernant le harcèlement en milieu de travail..... 96

**** Appendice « J » 97**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et
l'Association canadienne des employés professionnels 97

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les fonctionnaires et l'Association et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des fonctionnaires assujettis à la présente convention.

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

Article 2 : interprétation et définitions

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

« **Association** » (Association)

désigne l'Association canadienne des employés professionnels;

« **congé** » (leave)

désigne l'absence autorisée du travail;

« **conjoint de fait** » (common-law partner)

la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an;

« **cotisations syndicales** » (membership dues)

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 l'Association et ne doivent comprendre ni droit d'Association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

« **emploi continu** » (continuous employment)

prend le sens que lui donne la *Directive sur les conditions d'emploi*;

« **employeur** » (Employer)

désigne Sa Majesté la Reine du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

« **fonctionnaire** » (employee)

désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation;

« **fonctionnaire à temps partiel** » (part-time employee)

désigne un fonctionnaire dont l'horaire normal compte moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine;

« **heures supplémentaires** » (overtime)

désigne toute période de travail effectué par un fonctionnaire en sus de son horaire normal de travail;

« **jour de repos** » (day of rest)

par rapport à un fonctionnaire, désigne un jour (autre qu'un jour férié ou un jour de congé) pendant lequel le fonctionnaire n'est pas normalement tenu de travailler;

« **jour férié** » (holiday)

désigne :

- a. dans le cas d'un poste de travail qui ne commence ni ne finit le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où un poste a débuté un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,
- b. dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;

« **mise en disponibilité** » (lay-off)

désigne la cessation d'emploi du fonctionnaire en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction;

« **rémunération hebdomadaire** » (weekly rate of pay)

désigne la rémunération annuelle du fonctionnaire divisée par 52,176;

« **rémunération quotidienne** » (daily rate of pay)

désigne la rémunération hebdomadaire divisée par cinq (5);

« **tarif double** » (double time)

désigne le tarif simple multiplié par deux (2);

« **tarif et demi** » (time and one-half)

désigne le tarif simple majoré de moitié (1 1/2);

« **tarif simple** » (straight-time hourly rate)

désigne la rémunération horaire obtenue en divisant la rémunération hebdomadaire du fonctionnaire par trente-sept virgule cinq (37,5);

« **unité de négociation** » (bargaining unit)

désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe Traduction défini dans le certificat délivré le 17 décembre 2003 par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;

« **zone d'affectation** » (headquarters area)

prend le sens que lui donne la *Politique sur les voyages*.

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 le secteur public fédéral*, ont le même sens qui leur est donné dans cette loi;
et
- b. si elles sont définies dans la *Loi sur l'interprétation* et non pas dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi sur l'interprétation*.

2.03 À moins d'indication contraire dictée par le contexte, le masculin s'entend du féminin et vice versa.

Article 3 : champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux fonctionnaires et à l'employeur.

3.02 Les textes anglais et français de la présente convention ont la même valeur.

3.03 Dans la présente convention, les clauses précédées de deux (2) astérisques (**) constituent du droit nouveau.

Article 4 : droits de la direction

4.01 L'employeur conserve toutes les fonctions et attributions et tous les droits et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention, notamment le droit d'affecter les ressources humaines de manière à répondre aux besoins opérationnels.

Article 5 : droits du fonctionnaire

5.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme limitant ou supprimant quelque droit ou obligation que ce soit accordé ou reconnu au fonctionnaire en vertu de toute loi fédérale ou provinciale, actuelle ou future.

5.02 Reconnaissance syndicale

L'employeur reconnaît l'Association comme le seul et unique agent négociateur de tous les fonctionnaires visés par le certificat délivré le 17 décembre 2003 par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral qui vise les fonctionnaires du groupe Traduction.

5.03 Élimination de la discrimination

Le fonctionnaire ne peut faire l'objet de discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni mesure disciplinaire du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son état matrimonial, une condamnation pour laquelle le fonctionnaire a été gracié ou son adhésion à l'Association ou son activité au sein de cette dernière.

Article 6 : nomination des délégués syndicaux

6.01 L'employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer des fonctionnaires comme délégués syndicaux.

6.02 L'employeur et l'Association décident de l'aire géographique de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organigramme de l'organisation, de la répartition des fonctionnaires dans les lieux de travail, de la structure administrative et de tout autre facteur pertinent.

6.03 L'Association informe l'employeur promptement et par écrit du nom de ses délégués et autres agents syndicaux.

Article 7 : temps libre pour affaires syndicales

7.01 Le représentant de l'Association doit obtenir l'autorisation de l'employeur avant de consacrer du temps aux activités suivantes pendant les heures de travail :

- a. faire enquête, auprès de collègues fonctionnaires, sur des plaintes;
- b. rencontrer un représentant de l'employeur afin de discuter des plaintes ou problèmes qui se rattachent directement à l'emploi;
et
- c. assister à des réunions convoquées par l'employeur.

Cette autorisation ne peut être refusée sans motif raisonnable. Une fois que le représentant de l'Association a repris son travail, il doit en aviser l'employeur aussitôt qu'il est possible de le faire.

Article 8 : utilisation des locaux de l'employeur

8.01 Seul un représentant dûment accrédité par l'Association peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'employeur pour traiter d'une affaire précise de l'Association et pour assister aux réunions convoquées par la direction.

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

8.03 L'employeur maintient l'usage actuel de mettre à la disposition de l'Association des endroits précis dans ses locaux pour y mettre des quantités raisonnables de documents de l'Association.

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

8.05

- a. Sous réserve de la disponibilité des installations appropriées, l'Association peut tenir des réunions générales des membres de la section locale dans les installations ministérielles. L'endroit, la date et la durée de telles réunions doivent être approuvés au préalable par l'administrateur général ou son délégué.
- b. Le présent paragraphe n'accorde pas le droit à un fonctionnaire d'assister à de telles réunions au cours de ses heures de travail prévues à l'horaire.

Article 9 : information

9.01 L'employeur communique à l'Association, trimestriellement, une liste de tous les fonctionnaires qui sont devenus membres de l'unité de négociation ainsi qu'une liste de tous les fonctionnaires qui ont cessé d'en faire partie. Ces listes doivent indiquer le nom, le ministère employeur, le lieu de travail géographique et la classification du fonctionnaire.

9.02 L'employeur s'efforce de fournir des listes exactes, mais l'Association ne le tient pas responsable des erreurs qui y figurent.

9.03 Les fonctionnaires auront accès à la convention collective en mode électronique. Dans les situations où l'accès en mode électronique n'est pas disponible, n'est pas pratique ou encore sur demande, le fonctionnaire reçoit une copie imprimée de la convention.

9.04 Tous les trois (3) mois, l'employeur communique à l'Association une liste à jour des fonctionnaires, par service d'appartenance.

Article 10 : congé pour les affaires de l'association

10.01 Séances de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

a. Plaintes faites à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en vertu de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

Sous réserve des besoins opérationnels, dans le cas de plaintes déposées conformément à l'article 190(1) de la LRTSPF alléguant une contravention des articles 157, 186(1)a), 186(1)b), 186(2)a)(i), 186(2)b), 187, 188a) ou 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- i. au fonctionnaire qui fait une plainte en son propre nom à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
et
- ii. au fonctionnaire qui agit pour le compte d'un fonctionnaire qui a fait une plainte ou pour celui de l'Association, si la plainte est faite par ce dernier.

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

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé :

- i. au fonctionnaire qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
et
- ii. au fonctionnaire qui présente des observations personnelles concernant une accréditation.

c. Fonctionnaire cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

- i. au fonctionnaire cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
et
- ii. sous réserve des besoins opérationnels, au fonctionnaire cité comme témoin par un autre fonctionnaire ou par l'Association.

10.02 Séances d'arbitrage ou d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

- a. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires qui représentent l'Association devant une commission de l'intérêt public ou devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral à l'occasion d'une procédure d'arbitrage ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.
- b. **Fonctionnaire cité comme témoin**
L'employeur accorde un congé payé au fonctionnaire cité comme témoin par une commission de l'intérêt public ou par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral à l'occasion d'une procédure d'arbitrage ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, sous réserve des besoins opérationnels, un congé payé au fonctionnaire cité comme témoin par l'Association.

10.03 Arbitrage des griefs

- a. **Fonctionnaire qui est partie à une affaire**
Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé payé au fonctionnaire qui est partie à une affaire.
- b. **Fonctionnaire qui fait office de représentant**
Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé payé au représentant du fonctionnaire qui est partie à une affaire.
- c. **Fonctionnaire cité comme témoin**
Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé payé au témoin cité par le fonctionnaire qui est partie à une affaire.

10.04 Réunions tenues dans le cadre de la procédure de règlement des griefs

- a. **Fonctionnaire qui présente un grief**
Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé payé à tout fonctionnaire qu'il convoque ou accepte de rencontrer à une réunion.
- b. **Fonctionnaire qui fait office de représentant**
Lorsque le fonctionnaire désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un fonctionnaire qui a présenté un grief, l'employeur, sous réserve des besoins opérationnels, accorde un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de ce dernier, et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la zone d'affectation de celui-ci.
- c. **Étude des griefs**
Lorsque le fonctionnaire demande à l'Association de le représenter ou qu'il est obligé d'être représenté par cette dernière pour présenter un grief et qu'un fonctionnaire mandaté par l'Association désire discuter du grief avec ce fonctionnaire, le fonctionnaire et son représentant bénéficient, sous réserve des besoins opérationnels, d'une période raisonnable de congé payé lorsque la discussion a lieu dans la zone

d'affectation du fonctionnaire s'estimant lésé et d'un congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone.

10.05 Séances de négociation collective

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé au fonctionnaire qui assiste aux séances de négociation collective pour le compte de l'Association.

10.06 Réunions préparatoires à la négociation collective

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires à la négociation collective.

10.07 Réunions entre l'Association et la direction

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

10.08 Réunions de l'Association

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires pour leur permettre d'assister aux réunions de l'Association ainsi qu'à des réunions d'organisations auxquelles l'Association est affiliée.

10.09 Formation des délégués syndicaux

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde au fonctionnaire qui fait office de délégué syndical un congé non payé pour suivre un cours portant sur les fonctions de délégué.

10.10 Charge syndicale à temps plein

Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde un congé non payé à un fonctionnaire élu à une charge syndicale à temps plein pour la durée du mandat de ce dernier. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération et du calcul du service aux fins du congé annuel.

Article 11 : retenues pour le compte de l'association

11.01

- a. Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur effectue sur la rémunération de tous les fonctionnaires une retenue égale aux cotisations syndicales.

- b. Lorsque, pour un mois donné, il n'est pas fait de retenue à l'égard d'un fonctionnaire parce que ce dernier n'a pas touché de rémunération ou parce que le montant de la rémunération n'était pas suffisant, l'employeur n'est pas tenu de faire la retenue, pour le mois en question, sur la rémunération versée subséquemment au fonctionnaire.

11.02 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les retenues sur la rémunération de chaque fonctionnaire, pour chaque mois, se font à partir du premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

11.03 L'Association informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée sur la rémunération de chaque fonctionnaire mentionné au paragraphe 11.01. L'Association doit donner à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) mois de toute modification envisagée au montant de la retenue mensuelle autorisée.

11.04 Le fonctionnaire qui prouve à l'Association le bien-fondé de sa demande et affirme, sous forme de déclaration sous serment, qu'il est membre d'une association religieuse dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à la condition que la déclaration sous serment présentée par le fonctionnaire soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Association informe l'employeur selon le cas.

11.05 À compter de la date de signature et jusqu'à l'expiration de la présente convention, l'Association est la seule organisation syndicale, au sens de l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, qui est autorisée à faire effectuer sur la rémunération des fonctionnaires les retenues dont il est question au paragraphe 11.01 ou d'autres retenues.

11.06 Les montants retenus conformément au paragraphe 11.01 sont versés à l'Association dans un délai raisonnable après la retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque fonctionnaire et qui indiquent les retenues faites en son nom.

11.07 L'Association convient de tenir l'employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur relativement à la retenue d'un montant égal à celui des cotisations syndicales mensuelles.

****Article 12 : durée du travail**

12.01 Semaine normale

**

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

cinq (7,5) heures et s'effectuant entre 7 h et 18 h sauf pour les fonctionnaires assujettis à l'article 19 : congé parlementaire et congé d'interprétation, ou travaillant par poste.

- b. Pour répondre aux besoins opérationnels sur une base continue, l'employeur, en dérogation de l'alinéa 12.01a), peut demander aux fonctionnaires d'effectuer leur journée normale de travail entre 7 h et 21 h. L'employeur consulte l'administration centrale de l'Association lorsqu'il décide de se prévaloir des présentes dispositions de dérogation ou de modifier un horaire établi en vertu du présent alinéa.

**

- c. Avant de désigner les fonctionnaires pour travailler avant 7 h et après 18 h, l'employeur fait appel à des volontaires qualifiés. Dans les services où il manque de candidats volontaires qualifiés, l'employeur procède à la désignation.
- d. L'employeur donne au fonctionnaire un avis de trente (30) jours civils avant de mettre en vigueur le régime de travail prévu à l'alinéa 12.01b) ou d'y mettre fin.
- e. Lorsque, en raison de circonstances exceptionnelles, l'employeur modifie l'horaire du fonctionnaire aux termes de l'alinéa 12.01b) moins de trente (30) jours civils avant l'entrée en vigueur de ce nouvel horaire, le fonctionnaire est rémunéré à tarif double (2) pour la première (1re) journée de travail effectuée en vertu de ce nouvel horaire. Les dispositions de la note 5m) de l'appendice « A » s'appliquent pour le reste de la période.
- f. La durée d'occupation d'un poste établi selon les termes de l'alinéa 12.01b) ne peut excéder une période de quatre (4) mois, sauf si le fonctionnaire accepte d'en prolonger la durée et si aucun candidat qualifié ne s'est présenté pour le remplacer.
- g. Sauf en cas d'urgence, si l'employeur veut modifier l'horaire de travail de manière à déroger à l'alinéa 12.01a) ou à un horaire modifié en conformité de 12.01b), il consulte l'administration centrale de l'Association et lui démontre que les besoins opérationnels justifient l'horaire qu'il propose.
- h. À la demande du fonctionnaire, l'employeur peut consentir à ce que ce dernier effectue sa journée normale de travail en dérogation de l'alinéa 12.01a), auquel cas il consulte l'administration centrale de l'Association au préalable.
- i. Le fonctionnaire n'est normalement pas tenu de présenter un rapport de présence plus d'une fois par mois.
- j. L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée normale de travail, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

12.02 Semaine comprimée

- a. Sous réserve des besoins opérationnels et avec l'approbation de l'employeur, le fonctionnaire assujetti à l'alinéa 12.01a) peut faire varier ses heures de travail entre 7 h et 20 h, et autrement que sur cinq (5) jours.
- b. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou de rémunération supplémentaire du seul fait du changement

d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit de prescrire les heures de travail.

12.03 Travail par poste

- a.
 - i. Dans le cas des fonctionnaires qui travaillent par poste, la durée normale de travail est en moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, pour la période de travail par poste.
 - ii. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde des pauses-repas aux fonctionnaires.
 - iii. Sous réserve des besoins opérationnels, les jours de repos du fonctionnaire doivent être consécutifs et en aucun cas inférieurs à deux (2).
 - iv. Dans le présent paragraphe, l'expression « horaire de travail par poste » signifie la répartition des postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois consécutifs.
- b. L'employeur fera tout ce qui est en son pouvoir pour répartir les postes de manière que :
 - i. le roulement des fonctionnaires dans les différents postes se fasse de telle sorte que l'obligation d'effectuer des postes de nuit, du soir et de fin de semaine soit partagée entre les fonctionnaires assujettis à cet horaire, dans la mesure où les besoins opérationnels le permettent;
 - ii. les fonctionnaires n'aient pas à travailler moins de sept (7) heures, ni plus de neuf (9) heures par poste;
 - iii. ne soit pas mis à l'horaire un poste qui commence dans les seize (16) heures qui suivent la fin du dernier poste du fonctionnaire.
- c. À la condition qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'employeur, les fonctionnaires d'un même service peuvent échanger leurs postes avec la permission du responsable. Cette permission ne doit pas être refusée sans raison. Une fois l'échange approuvé, l'horaire de travail devient l'horaire officiel de travail par poste du service.
- d.
 - i. L'employeur convient que, avant qu'il y ait modification d'un horaire de travail par poste, les fonctionnaires touchés par le changement doivent, chaque fois que cela est possible, recevoir un préavis d'au moins sept (7) jours.
 - ii. Le fonctionnaire qui se voit assigner un nouveau poste de travail à moins de vingt-quatre (24) heures de préavis est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour la première (1re) journée de ce nouveau poste.

- e. Dans le cadre du système de roulement établi, aucun fonctionnaire n'est affecté à des fonctions de remplaçant durant plus de deux (2) mois consécutifs.

12.04 Régime de travail en interprétation

- a. La journée normale de l'interprète comporte en moyenne six (6) heures d'interprétation si ce dernier fait partie d'une équipe de trois (3) interprètes dans une réunion à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine (ou d'une équipe de deux (2) interprètes travaillant dans un seul sens dans une réunion à au moins trois (3) langues de travail) ou environ quatre (4) heures d'interprétation s'il fait partie d'une équipe de deux (2) interprètes dans une réunion à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine.
- b. L'effectif et la composition des équipes d'interprètes sont déterminés en fonction de la charge de travail.

- i. Effectif minimal en interprétation simultanée :

Pour les réunions à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine : trois (3) interprètes pour jusqu'à six (6) heures, (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives) ; ou

Deux (2) interprètes pour jusqu'à quatre (4) heures (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de trois (3) heures consécutives).

Pour les réunions à trois (3) langues de travail : au moins deux (2) interprètes par cabine travaillant dans un seul sens pour jusqu'à six (6) heures (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives).

Pour les réunions à quatre (4) langues de travail ou plus : au moins deux (2) interprètes par cabine travaillant dans un seul sens pour jusqu'à six (6) heures, et trois (3) interprètes lorsque les conditions le justifient (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives).

À la Chambre des communes, les équipes sont constituées de trois (3) interprètes par cabine et ne devraient normalement pas travailler plus de six (6) heures consécutives. L'employeur, après consultation avec l'Association, organise le roulement des interprètes en conséquence.

- ii. En interprétation consécutive, chuchotée et d'accompagnement, l'effectif est normalement d'au moins deux (2) interprètes pour une journée de six (6) heures.
- c. Le total des heures de travail peut varier selon les besoins opérationnels. Cependant, les heures de travail sont équilibrées mensuellement ou si possible deux fois par mois, l'employeur faisant tout effort raisonnable pour ne pas imposer plus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, en général. À cette fin, la durée de travail est mesurée en heures, l'heure d'interprétation valant une virgule deux cinq (1,25) heure

de travail s'il s'agit d'une équipe de trois (3) interprètes et une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de deux (2) interprètes dans une réunion à deux (2) langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine.

En interprétation chuchotée, consécutive ou d'accompagnement, l'heure d'interprétation vaut une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail quand l'interprète est affecté seul et une virgule deux cinq (1,25) heure de travail quand il fait partie d'une équipe.

Dans le calcul des heures de travail, sont pris en compte toutes les fonctions expressément autorisées par l'employeur, les congés et les jours fériés.

- d. En général, les affectations se font à l'intérieur d'une plage qui commence à l'heure pour laquelle l'interprète est convoqué et qui se termine douze (12) heures plus tard. Le temps d'interprétation de chaque affectation est compté en minutes à partir de l'heure inscrite au programme de l'interprète jusqu'au moment où sa prestation prend fin.
- e. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur prévoit normalement, en établissant le programme de l'interprète, douze (12) heures de battement entre la fin de la journée de travail de l'interprète et le début de sa plage suivante.
- f. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur accorde à l'interprète deux (2) jours de repos consécutifs au cours d'une période de sept (7) jours civils. S'il est impossible de les accorder, ces jours de repos sont remis le plus tôt possible par le jeu de l'équilibrage prescrit à l'alinéa c).
- g. Conformément à l'alinéa c), l'employeur affiche les heures de travail hebdomadaires et cumulatives des interprètes; au service des Conférences, il affiche en outre, toutes les deux (2) semaines, le programme des affectations des deux (2) semaines qui suivent.
- h. L'interprète dont l'affectation en interprétation est annulée et qui n'est pas réaffecté pour une période équivalente au cours de la même plage est réputé avoir effectué des fonctions autres que de l'interprétation pendant la partie non travaillée de l'affectation prévue.
- i. L'interprète dont l'employeur exige qu'il soit disponible pendant une période précise doit pouvoir être joint à un numéro de téléphone connu et doit être en mesure de rentrer au travail le plus rapidement possible en cas de rappel. Cette période fait partie de la plage aux fins de l'alinéa d).

12.05 Régime de travail spécial en traduction

- a.
 - i. En dérogation du paragraphe 12.01, à la suite d'un appel de volontaires qualifiés lancé par l'employeur pour répondre aux besoins opérationnels, ou à la demande du fonctionnaire, sous réserve de l'approbation de son gestionnaire, un fonctionnaire peut adopter une semaine de travail de cinq (5) jours qui comprend

- le samedi ou le dimanche ou ces deux (2) jours et effectuer sa journée de travail comprise entre sept (7) heures et minuit.
- ii. En dérogation de l'alinéa 12.02a), le fonctionnaire peut effectuer une semaine de travail comprimée selon les conditions énoncées au sous-alinéa 12.05a)(i).
 - iii. Les jours de repos du fonctionnaire qui adopte une semaine de travail aux termes de l'alinéa 12.05a)(i) doivent être consécutifs et en aucun cas inférieurs à deux.
 - iv. Les dispositions de la note 5n) de l'appendice « A » s'appliquent.
- b.
- i. L'employeur accorde au fonctionnaire qui accepte de modifier sa semaine de travail normale conformément à l'alinéa 12.05a), un délai de trente (30) jours civils avant l'entrée en vigueur de la modification.
 - ii. Le fonctionnaire qui travaille selon l'horaire de travail prévu à l'alinéa 12.05a) peut y mettre fin en donnant à l'employeur un avis de trente (30) jours civils.
 - iii. L'employeur peut mettre fin à l'horaire de travail prévu à l'alinéa 12.05a) en donnant au fonctionnaire un avis de trente (30) jours civils.
 - iv. L'avis de trente (30) jours peut être modifié s'il y a accord commun des parties sur les modalités de transition.
 - v. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur peut autoriser le télétravail dans le cas d'un fonctionnaire qui s'est porté volontaire dans le cadre du régime de travail spécial.

****Article 13 : heures supplémentaires**

13.01 Exclusion

Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires assujettis à l'article 19 : congé parlementaire et congé d'interprétation.

13.02 Généralités

- a. Tous les calculs relatifs aux heures supplémentaires se font en quart d'heure (1/4) complétée.
- b. Le fonctionnaire consigne, de la manière déterminée par l'employeur, les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c. Lorsque l'exécution d'heures supplémentaires est indispensable, l'employeur donne si possible un préavis d'au moins douze (12) heures au fonctionnaire visé, sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'entente mutuelle.
- d. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les fonctionnaires qu'il considère qualifiés, tout en donnant préséance à ceux qui ont exprimé leur volonté de faire du temps supplémentaire.
- e. L'employeur s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires au cours du mois suivant celui pendant lequel le fonctionnaire les a faites.

13.03 Rémunération

- a. Le fonctionnaire tenu de faire des heures supplémentaires durant la semaine normale de travail est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures consécutives de travail supplémentaire qu'il est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) par la suite.
- b. Si, par exception, un fonctionnaire est tenu de travailler pendant plus de vingt-quatre (24) heures d'affilée, chaque heure effectuée en sus de ces vingt-quatre (24) heures est rémunérée au tarif double (2) jusqu'à ce que l'employeur ait pris les arrangements nécessaires pour que le fonctionnaire bénéficie d'une période de huit (8) heures pendant laquelle il n'a pas à travailler. Si l'employeur rappelle le fonctionnaire au travail avant la fin d'une telle période de huit (8) heures, le tarif double (2) s'applique à nouveau.

13.04 Rémunération du travail fait un jour de repos

Sous réserve du paragraphe 13.02 :

- a. le fonctionnaire qui est tenu de travailler un jour de repos est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite;

**

- b. le fonctionnaire qui est tenu de travailler un deuxième (2e) jour de repos est rémunéré à tarif double (2); l'expression deuxième (2e) jour de repos désigne le deuxième (2e) jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;

**

- c. nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'employeur autorise le fonctionnaire à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit fonctionnaire, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1er) jour de travail;
- d. le fonctionnaire qui est tenu de travailler un jour de repos consécutif et accolé à un jour férié est rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant tout ou partie du jour férié en question;
- e. si le fonctionnaire est tenu de se présenter au travail et s'il se présente effectivement au travail un jour de repos, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
 - i. un crédit de trois (3) heures au tarif des heures supplémentaires applicable, seulement une fois au cours d'une période de huit (8) heures, ou
 - ii. une rémunération supplémentaire au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées.

13.05 Rémunération du travail fait un jour férié désigné

- a. Lorsque le fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite;
- b. lorsque le fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé consécutif et accolé à un jour de repos, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue, à tarif double (2) pour toutes les heures exécutées ce jour-là, à condition d'avoir aussi travaillé pendant tout ou partie du jour de repos;
- c. lorsque le fonctionnaire travaille un deuxième (2e) jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue, à tarif double (2) pour toutes les heures exécutées ce jour-là, à condition d'avoir aussi travaillé pendant tout ou partie du premier (1er) jour férié désigné payé. L'expression deuxième (2e) jour férié désigné payé s'entend du deuxième (2e) jour d'une série ininterrompue de jours fériés désignés payés consécutifs et accolés.
- d. Si le fonctionnaire est tenu de se présenter au travail et s'il se présente effectivement au travail un jour férié désigné payé, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
 - i. un crédit de trois (3) heures au tarif des heures supplémentaires applicable, seulement une fois au cours d'une période de huit (8) heures, ou
 - ii. une rémunération au tarif applicable en vertu des alinéas 13.05a), b) ou c).

13.06 Rémunération du travail par poste

Les fonctionnaires qui se relaient sont rémunérés de la façon suivante :

- a. à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail en excédent des heures normales prévues pour toute semaine de travail;
- b. à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure faite le premier (1er) jour de repos et tarif double (2) pour chaque heure faite les jours de repos additionnels et consécutifs;
- c. à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée un jour férié désigné.

13.07 Indemnité de rappel au travail

Lorsqu'un fonctionnaire est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et qu'il rentre au travail, il est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales du fonctionnaire, soit le jour en question ou le suivant. Le cas échéant, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a. un crédit de trois (3) heures au tarif des heures supplémentaires applicable, seulement une fois au cours d'une période de huit (8) heures; ou

- b. une rémunération supplémentaire au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées.

13.08 Indemnité de disponibilité

- a. Lorsque l'employeur exige d'un fonctionnaire qu'il soit en disponibilité pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, le fonctionnaire est rémunéré à raison d'une demi-heure (1/2) au tarif simple pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle il doit être en disponibilité.
- b. Le fonctionnaire en disponibilité qui est rappelé au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément au paragraphe 13.07.
- c. Le fonctionnaire qui est tenu d'être en disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé.
- d. Le fonctionnaire appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne reçoit aucune indemnité de disponibilité.
- e. L'employeur s'efforce de répartir équitablement les fonctions de disponibilité entre les fonctionnaires et fait d'abord appel à des volontaires dans le service en cause. Sauf en cas d'urgence, il s'efforce également de donner un préavis raisonnable au fonctionnaire tenu d'être en disponibilité.

13.09 Les indemnités versées en vertu de l'alinéa 13.04c) et des paragraphes 13.07 et 13.08 ne doivent pas être cumulatives, c'est-à-dire que le fonctionnaire ne doit pas recevoir plus d'une rémunération pour le même service.

13.10 Congé compensatoire

- a. À la demande du fonctionnaire, la rémunération acquise en vertu du présent article est payée ou transformée en crédits de congé compensatoire, ce congé étant accordé sous réserve des besoins opérationnels.
- b. Les crédits de congé compensatoire se calculent en divisant la rémunération à laquelle le fonctionnaire a droit en vertu du présent article par le tarif simple que reçoit le fonctionnaire.
- c. Les crédits de congé compensatoire acquis mais non utilisés par le fonctionnaire au cours d'une période de douze (12) mois fixée par l'employeur et qui n'ont pas été pris au cours des quatre (4) mois suivant ladite période, sont convertis et payés en multipliant le nombre d'heures visé par le tarif simple que recevait le fonctionnaire le dernier jour de la période de douze (12) mois.

Les crédits de congé compensatoire acquis en vertu du présent alinéa doivent être utilisés avant tout autre crédit de congé compensatoire acquis par la suite.

13.11 Remboursement d'un repas

- a. Le fonctionnaire 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 douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b. Le fonctionnaire qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un (1) autre repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- c. Une période payée raisonnable, que fixe la direction, est accordée au fonctionnaire pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à son lieu de travail, soit dans les environs.

****Article 14 : temps de déplacement**

14.01 Lorsqu'il est tenu par l'employeur de voyager à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens que l'employeur donne généralement à ces expressions, et que ce voyage est approuvé et le mode de transport choisi par l'employeur, le fonctionnaire n'est rémunéré qu'en vertu du paragraphe 14.03, sauf s'il est assujéti à l'article 19, auquel cas il n'a droit à aucune rémunération supplémentaire. Par contre, dans le cas des interprètes, le déplacement est assimilé à l'exécution de fonctions autres que de l'interprétation aux fins du paragraphe 12.04 et sa durée est calculée selon le paragraphe 14.02.

14.02 Le temps de déplacement pour lequel le fonctionnaire est rémunéré est le suivant :

- a. dans les cas des déplacements par transport public, le temps entre l'heure de départ prévue à l'horaire et l'heure d'arrivée réelle et, dans les cas des déplacements par avion, le temps prévu à l'horaire pour aller à l'aéroport et en revenir par limousine;
- b. dans le cas des déplacements par automobile privée, le temps que prend normalement, selon l'employeur, le trajet direct entre le domicile du fonctionnaire et la destination prévue, à l'aller et au retour.

14.03 Si le fonctionnaire est tenu de voyager en conformité des paragraphes 14.01 et 14.02 :

- a. un jour de travail normal au cours duquel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération quotidienne;
- b. un jour de travail normal au cours duquel il voyage et travaille, il touche :
 - i. le tarif simple pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures, et

**

- ii. le tarif applicable aux heures supplémentaires pour le temps de déplacement qui dépasse les sept virgule cinq (7,5) heures mentionnées au sous-alinéa 14.03b)(i), jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération à tarif simple;

**

- c. un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il touche le tarif applicable aux heures supplémentaires, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération à tarif simple.

14.04 À la demande du fonctionnaire, ou à la demande de l'employeur et avec l'accord du fonctionnaire, l'employeur peut s'acquitter de toute obligation de verser une indemnité au fonctionnaire en vertu du présent article en lui accordant un congé compensatoire tenant lieu de cette indemnité. Le congé compensatoire qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois déterminée par l'employeur est converti et payé en multipliant le nombre d'heures visé par le tarif simple que recevait le fonctionnaire le dernier jour de cette période.

14.05 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se font par demi-heure (1/2) complète de voyage.

14.06 La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met le fonctionnaire à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

14.07 Congé pour le fonctionnaire en déplacement

- a. Le fonctionnaire 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 quarante (40) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, le fonctionnaire a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et assujetti à l'alinéa 13.10c).
- d. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas au fonctionnaire qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

Article 15 : rémunération

15.01 Sous réserve des paragraphes 15.02, 15.03, 15.04 et 15.05, les conditions régissant la rémunération des fonctionnaires ne sont pas modifiées par la présente convention.

15.02 Le fonctionnaire a droit pour ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé, si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans sa

lettre d'offre;

ou

- b. à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste précisée dans sa lettre d'offre, si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

15.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux fonctionnaires, aux anciens fonctionnaires ou, en cas de décès, à la succession des anciens fonctionnaires qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que le fonctionnaire recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 15.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

15.04 La période qui rend admissible à la rémunération provisoire est de trois (3) jours ouvrables ou trois (3) postes consécutifs. Cette rémunération est versée conformément aux règlements existants.

15.05 La rémunération versée au fonctionnaire pour les heures supplémentaires exécutées au cours de la période qui comporte des augmentations de rémunération avec effet rétroactif fera l'objet d'un nouveau calcul et la différence entre le montant versé d'après l'ancienne

rémunération et le montant payable d'après la nouvelle rémunération sera versée au fonctionnaire.

15.06 Lorsque l'employeur affecte temporairement à des fonctions d'interprétation un fonctionnaire de niveau TR-02, TR-03 ou TR-04 qui n'est pas interprète, ce dernier a droit à un montant de quarante dollars (40 \$) par jour en plus de sa rémunération normale; cependant, ce montant n'est pas accordé pour le temps qu'il passe à acquérir une formation en vue de ces fonctions.

15.07 Primes de travail par poste

- a. Le fonctionnaire qui travaille par poste touche une prime de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées entre 16 h et 8 h, y compris les heures supplémentaires. Cette prime n'est pas payée pour le travail effectué entre 8 h et 16 h.
- b. Le fonctionnaire qui travaille par poste reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour les heures de travail normalement prévues à l'horaire et effectuées le samedi et/ou le dimanche. Cette prime ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

15.08 Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur établit et met en application une nouvelle norme de classification, il doit, avant d'appliquer toute rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Association de nouvelles échelles de rémunération et les règles concernant la rémunération des fonctionnaires à l'occasion de la transposition aux nouveaux niveaux.

****Article 16 : jours désignés comme jours fériés payés**

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.02, les jours suivants sont des jours désignés comme jours fériés payés pour les fonctionnaires :

- 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 naissance du souverain;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme journée nationale d'Action de grâces;
- h. le jour du Souvenir;
- i. le jour de Noël;
- j. le lendemain de Noël;
- k. un (1) autre jour que l'employeur reconnaît comme fête provinciale ou municipale célébrée dans la région où travaille le fonctionnaire ou, à défaut, le premier

lundi d'août;

et

1. un (1) autre jour désigné jour férié national par une loi du Parlement.

**

Pour plus de précision, les fonctionnaires qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal.

16.02 Le jour désigné comme jour férié n'est pas payé lorsqu'il est précédé et suivi de jours de travail normaux pendant lesquels le fonctionnaire est en congé non payé, sauf si ce congé a été accordé en vertu de l'article 10.

16.03 Jour férié qui tombe un jour de repos

- a. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 16.01 coïncide avec le jour de repos du fonctionnaire, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail normal du fonctionnaire qui suit le jour de repos de ce dernier. Lorsqu'un jour qui est un jour férié est reporté de cette façon à un jour où le fonctionnaire est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de l'alinéa a) :
 - i. le travail exécuté par le fonctionnaire le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme travail exécuté un jour de repos;
 - et
 - ii. le travail accompli par le fonctionnaire le jour qui tient lieu de jour férié est considéré comme travail accompli un jour férié.
- c. L'alinéa b) ne s'applique pas au fonctionnaire assujetti à l'article 19 : congé parlementaire et congé d'interprétation.

16.04 Aux fins de l'alinéa 12.04c), le jour désigné comme jour férié payé compte pour sept virgule cinq (7,5) heures de fonctions autres que de l'interprétation, en sus des heures de travail que l'interprète a pu faire ce jour-là.

Article 17 : congés, généralités

17.01

- a. Dès qu'un fonctionnaire devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer au fonctionnaire, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

17.02

- a. Les congés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire du fonctionnaire pour la journée en question.
- b. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 21.02, Congé de deuil, le mot « jour » a le sens de jour civil.

17.03 À son décès ou en cas de mise en disponibilité alors qu'il justifie de deux (2) années complètes ou plus d'emploi continu, le fonctionnaire qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé payé (annuel ou de maladie) supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié.

17.04 En cas de cessation d'emploi, l'employeur déduit de toute somme due au fonctionnaire un montant équivalent aux congés annuels, de maladie non acquis, parlementaires ou d'interprétation non acquis dont le fonctionnaire a bénéficié.

17.05 Le fonctionnaire doit être informé au moins une fois par exercice financier du nombre de jours de congé payé (annuel et de maladie) qui restent à son crédit.

17.06 Les jours de congé payé, portés par l'employeur au crédit du fonctionnaire au moment de la signature de la présente convention ou au moment où le fonctionnaire y devient assujetti, restent acquis à ce dernier.

17.07 Nonobstant les dispositions de l'article 18 : congés annuels, de l'article 19 : congé parlementaire et d'interprétation, de l'article 20 : congé de maladie, et de l'article 21 : autres genres de congés, il n'est pas accordé de congé annuel, de congé de maladie ni d'autres genres de congés payés, au fonctionnaire qui est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

17.08 À moins d'indication contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois est accordé à un fonctionnaire pour un motif autre que la maladie, la durée totale du congé accordé est déduite du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et du service aux fins du congé annuel auxquels le fonctionnaire a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

****Article 18 : congés annuels**

18.01 Crédits

- a. Le fonctionnaire acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :
 - i. neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) au tarif normal du fonctionnaire jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service (quinze (15) jours par année);
 - ii. douze heures virgule cinq (12,5) au tarif normal du fonctionnaire à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service (vingt (20) jours par année);
 - iii. treize heures virgule sept cinq (13,75) au tarif normal du fonctionnaire à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service (vingt-deux (22) jours par année);
 - iv. quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) au tarif normal du fonctionnaire à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service (vingt-trois (23) jours par année);
 - v. quinze heures virgule six deux cinq (15,625) au tarif normal du fonctionnaire à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service (vingt-cinq (25) jours par année);
 - vi. seize heures virgule huit sept cinq (16,875) au tarif normal du fonctionnaire à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service (vingt-sept (27) jours par année);
 - vii. dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) au tarif normal du fonctionnaire à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service (trente (30) jours par année).

**

- b. Aux fins de l'alinéa a) seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, à la Bibliothèque du Parlement ou au Bureau du directeur parlementaire du budget, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque le fonctionnaire reçoit ou a reçu une indemnité de cessation d'emploi en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas au fonctionnaire qui a touché une indemnité de cessation d'emploi au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de cessation d'emploi reçu en vertu des paragraphes 22.05 à 22.08 de l'appendice « C », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

- c. Aux fins du paragraphe b) seulement, toute période de service antérieur d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

18.02 Octroi des congés annuels

- a. Lorsqu'il accorde un congé annuel payé au fonctionnaire, l'employeur doit, sous réserve des besoins opérationnels, faire tout effort raisonnable :
 - i. pour accorder au fonctionnaire son congé annuel au cours de l'exercice financier pendant lequel il l'a acquis, si celui-ci en fait la demande avant le 1er mai;
 - ii. pour accorder au fonctionnaire un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives si le fonctionnaire en fait la demande avant le 1er mai;
 - iii. pour accorder au fonctionnaire, qui en fait la demande avant le 31 janvier, la permission d'utiliser au cours de l'exercice financier qui suit toute période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquise par lui dans l'exercice en cours;
 - iv. pour accorder au fonctionnaire un congé annuel à la date qu'il demande si la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine, et si le fonctionnaire donne à l'employeur au moins deux (2) jours de préavis par jour de congé annuel demandé.
- b. Pour des motifs valables et suffisants, l'employeur peut accorder un congé annuel sur un préavis plus court que celui qui est prévu à l'alinéa a).
- c. Au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu, le fonctionnaire ne peut prendre que le nombre de congés annuels équivalant aux crédits qu'il a acquis.
- d. Le fonctionnaire qui compte six (6) mois d'emploi continu peut prendre par anticipation un nombre de congés annuels équivalant au nombre de crédits prévus pour l'exercice en cause.
- e. Pour les fonctionnaires visés à l'article 19, le congé annuel est accordé sous réserve des besoins opérationnels et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé.

18.03 Remplacement des congés annuels

- a. Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, le fonctionnaire se voit accorder un congé de deuil ou un congé payé pour cause de maladie d'un membre de la proche famille, la période de congé annuel sera remplacée.
- b. Les congés de maladie confirmés par certificat médical peuvent remplacer les congés annuels pour toute période dépassant un (1) jour de maladie par semaine de congé annuel.

La période de congé annuel remplacée selon les alinéas a) et b) du présent paragraphe est soit ajoutée à la période de congé annuel si le fonctionnaire le demande et l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

18.04 Report, épuisement et conversion des crédits de congé annuel

- a. Le fonctionnaire doit normalement prendre tous ses congés annuels pendant l'exercice financier au cours duquel il les acquiert.
- b. Le fonctionnaire qui, à la fin de l'exercice, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'exercice suivant, sauf la part du solde qui dépasse deux cent vingt-cinq (225) heures, qui est automatiquement convertie et payée, en multipliant le nombre de jours auquel correspondent ces crédits par la rémunération quotidienne que recevait le fonctionnaire le dernier jour de l'exercice précédent.
- c. Le fonctionnaire peut, s'il le demande par écrit et si l'employeur l'y autorise, faire convertir et payer les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés inférieur à deux cent vingt-cinq (225) heures. La somme est calculée en multipliant le nombre de jours auquel correspond le solde par la rémunération quotidienne que recevait le fonctionnaire le dernier jour de l'exercice précédent.

18.05 Rappel au travail pendant le congé annuel

- a. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour ne pas rappeler le fonctionnaire au travail après son départ en congé annuel.
- b. Lorsque le fonctionnaire est rappelé au travail, au cours de son congé annuel, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage pour :
 - i. se rendre à son lieu de travail,
et
 - ii. retourner au point d'où il a été rappelé, s'il continue son congé annuel immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel,
 mais après avoir présenté les comptes que l'employeur exige habituellement.
- c. Le fonctionnaire n'est pas considéré comme étant 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 a engagées.

18.06 Annulation d'un congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse le fonctionnaire de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. Le

fonctionnaire doit faire tout son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

18.07 Conversion et paiement des crédits de congé annuel à la cessation d'emploi

- a. En cas de cessation d'emploi, le fonctionnaire reçoit un montant égal au produit de sa rémunération quotidienne que reçoit le fonctionnaire le jour de la cessation de son emploi multipliée par le nombre de jours auquel correspond le solde de ses crédits de congé annuel. Si la cause de la cessation d'emploi est le décès, c'est la succession du fonctionnaire qui reçoit ce montant.
- b. Nonobstant l'alinéa a), le fonctionnaire qui fait l'objet d'une déclaration d'abandon de poste a droit au paiement dont il est question dans l'alinéa a) s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation d'emploi.
- c. Nonobstant l'alinéa a), le fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste chez un employeur distinct visé par l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'employeur distinct accepte de reconnaître ces crédits.

18.08 Congés complémentaires non payés

- a. Une fois épuisés les crédits de congés annuels, parlementaires et d'interprétation acquis dans l'année, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder au fonctionnaire pendant l'année financière en cours jusqu'à soixante-quinze (75) heures de congés complémentaires non payés, pris consécutivement ou non.
- b. Le fonctionnaire doit donner un préavis de deux (2) jours par jour de congé complémentaire non payé demandé.
- c. Pour des motifs valables et suffisants, l'employeur peut accorder un congé complémentaire non payé sur un préavis plus court que celui qui est prévu à l'alinéa b).
- d. Au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu, le fonctionnaire ne peut prendre de congé complémentaire non payé.

18.09

- a. Le fonctionnaire a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise l'alinéa 18.01b).
- b. Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 18.09a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 18.04.

18.10 Préavis de l'employeur

L'employeur donne au fonctionnaire un préavis aussi long et raisonnable que possible de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. Dans le cas d'un

refus, d'une modification ou d'une annulation de ces congés, l'employeur, sur demande écrite du fonctionnaire, en fournit la raison par écrit.

Article 19 : congé parlementaire et congé d'interprétation

19.01 Congé parlementaire et congé d'interprétation

- a.
 - i. En plus de son congé annuel, le fonctionnaire qui est affecté au service parlementaire et qui est normalement tenu d'accomplir des journées de travail de longueur variable à des heures irrégulières, reçoit une compensation spéciale sous forme de congé parlementaire calculé au prorata du nombre de jours travaillés par le fonctionnaire pour le compte de l'employeur pendant l'exercice financier.
 - ii. Le fonctionnaire qui est affecté au service parlementaire et qui traduit normalement des documents autres que les débats de la Chambre des communes et du Sénat est assujéti à l'article 19 au même titre que le fonctionnaire visé au sous-alinéa (i) quelles que soient les heures de travail fixées par l'employeur.
 - iii. En plus de son congé annuel, l'interprète affecté au service des conférences ou au service visuel reçoit une compensation spéciale sous forme de congé d'interprétation calculé au prorata du nombre de jours travaillés par l'interprète pour le compte de l'employeur pendant l'exercice financier.
 - iv. Nonobstant les dispositions précédentes de l'alinéa 19.01a), le fonctionnaire de niveau TR-01 affecté au service parlementaire ou au service des conférences ou au service visuel dans le cadre d'un programme de formation à la traduction parlementaire ou à l'interprétation offert par l'employeur n'est assujéti au présent article qu'à partir de la deuxième (2e) année dudit programme. Au cours de la première (1re) année de ce programme, il est visé par les dispositions de la convention qui ne s'appliquent pas aux fonctionnaires assujéti au présent article.
- b. Le nombre maximum de jours de congé parlementaire ou d'interprétation est de quarante (40) par exercice, sauf pour le fonctionnaire qui compte plus de douze (12) années d'emploi au service parlementaire ou en interprétation, auquel cas le maximum est de cinquante (50) jours par exercice, et sauf pour le fonctionnaire de niveau TR-01 désigné en (iv) ci-dessus, auquel cas il est de vingt (20) jours par exercice.
- c. Pour avoir droit au maximum, le fonctionnaire doit, durant l'exercice financier, travailler un nombre minimum de jours obtenu en soustrayant de deux cent soixante et un (261) jours le nombre de jours fériés, le nombre de crédits de congé annuel et de congé parlementaire ou d'interprétation reportés et le nombre maximum de crédits de congé annuel et de congé parlementaire ou d'interprétation auxquels il est normalement admissible pour l'exercice en cours.

- d. Le congé parlementaire ou d'interprétation est accordé sous réserve des besoins opérationnels et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins opérationnels, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.
- e. Si le fonctionnaire s'est vu accorder des congés parlementaires ou d'interprétation par anticipation et accuse, à la fin de l'exercice, un solde déficitaire pour ce type de congé, le nombre maximum de jours dont il est question à l'alinéa b) est réduit d'autant.
- f. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour accorder une fois par exercice au fonctionnaire visé par le présent paragraphe huit (8) semaines consécutives composées de congé parlementaire ou d'interprétation, ou d'une combinaison de ce congé et de congé annuel.

19.02 Rappel au travail pendant le congé parlementaire ou d'interprétation

- a. Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour ne pas rappeler le fonctionnaire au travail après son départ en congé parlementaire ou d'interprétation.
- b. S'il est rappelé au travail au cours d'un congé parlementaire ou d'interprétation, le fonctionnaire touche le remboursement des dépenses raisonnables (au sens où l'entend habituellement l'employeur) qu'il engage pour :
 - i. se rendre à son lieu de travail;
et
 - ii. retourner au point d'où il a été rappelé s'il continue son congé immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel, mais après avoir présenté les comptes que l'employeur exige habituellement.
- c. Le fonctionnaire n'est pas considéré comme étant en congé parlementaire ou d'interprétation au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de l'alinéa b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

19.03 Repas

- a. L'employeur s'engage, lorsque le nombre total des heures de séance combinée au Sénat et à la Chambre des communes dépasse treize (13) heures à fournir un repas au fonctionnaire du Service des débats, à défaut de fournir un repas, il verse au fonctionnaire une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$).
- b. Au parlementaire, exception faite du Service des débats, l'employeur s'engage à fournir un repas au fonctionnaire si le fonctionnaire travaille une période d'une durée de dix virgule cinq (10,5) heures consécutives ou plus. À défaut de fournir un repas, il verse au fonctionnaire une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$).

- c. Si la plage horaire de l'interprète est prolongée de trois heures ou plus par rapport à ce qui avait été prévu à l'horaire, à défaut de fournir un repas, l'employeur lui verse une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$).

19.04 Préavis de l'employeur

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

19.05 Annulation d'un congé parlementaire ou congé d'interprétation

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé parlementaire ou d'interprétation qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse le fonctionnaire de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. Le fonctionnaire doit faire tout son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

Article 20 : congé de maladie

20.01 Crédits

- a. Le fonctionnaire acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) par mois civil pour lequel il touche au moins dix (10) jours de rémunération.
- b. Le fonctionnaire qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un sixième (1/6) de journée pour chaque mois civil pendant lequel il travaille des postes et touche au moins dix (10) jours de rémunération. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si le fonctionnaire a déjà utilisé quinze (15) jours de congé de maladie durant l'exercice en cours.

20.02 Conditions d'octroi des congés de maladie

- a. Le fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
 - i. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine;
 - et
 - ii. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par le fonctionnaire, indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, est considérée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, comme satisfaisant aux conditions du sous-alinéa (i).
- c. Le fonctionnaire ne peut obtenir de congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

20.03 Octroi de crédits par anticipation

- a. Lorsque le fonctionnaire 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 20.02, l'employeur peut à sa discrétion, lui avancer, en une ou plusieurs fois, un congé de maladie payé jusqu'à concurrence d'un découvert total de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- b. Lorsqu'un fonctionnaire 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 le fonctionnaire n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé et ses crédits de congé payés sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé pour accident de travail qui lui sont accordés.

20.04 Rétablissement des crédits

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

****Article 21 : autres genres de congés**

21.01 Généralités

En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, le fonctionnaire, quand l'employeur l'exige, doit fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant la demande.

21.02 Congé de deuil

**

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme un parent demeurant en permanence dans le ménage du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, ainsi que le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), l'enfant propre du fonctionnaire (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle du fonctionnaire ou

l'enfant placé en famille d'accueil, le petit-enfant, le grand-parent, le gendre, la bru, le beau-père, la belle-mère, et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.

- a. Lorsqu'un membre de sa famille décède, le fonctionnaire a droit à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine le fonctionnaire, doit comprendre le jour de la cérémonie commémorative du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. L'employeur ne paie au fonctionnaire que les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit fonctionnaire. En outre, le fonctionnaire peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b. À la demande du fonctionnaire, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut-être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- c. Quand le fonctionnaire demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - et
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration;
 - iii. le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

**

- d. Le fonctionnaire a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

**

- e. Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu le fonctionnaire admissible à un congé de deuil en vertu du présent article, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- f. Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question dans le présent article.

**

- g. Le fonctionnaire a droit à un congé de deuil payé d'une (1) journée en cas de décès d'une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou

non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

21.03 Congé de maternité non payé

- a. La fonctionnaire qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si la fonctionnaire n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de la fonctionnaire est hospitalisé, ou
 - ii. si la fonctionnaire a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle la fonctionnaire n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger de la fonctionnaire un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. La fonctionnaire dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 20 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 20 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, la fonctionnaire 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 cessation d'emploi et dans le calcul

du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.04 Indemnité de maternité

- a. La fonctionnaire qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

**

- A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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* :

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

toutefois, la fonctionnaire dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que

décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la fonctionnaire 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 fonctionnaire assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle la fonctionnaire reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles la fonctionnaire aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période; et
 - iii. dans le cas d'une fonctionnaire ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de la fonctionnaire, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à la fonctionnaire. Des corrections seront faites lorsque la fonctionnaire fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle la fonctionnaire a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et la fonctionnaire n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de la fonctionnaire 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 la fonctionnaire 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 la fonctionnaire 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 et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, auquel la fonctionnaire 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 la fonctionnaire qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si la fonctionnaire 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 cessation d'emploi ou la rémunération différée de la fonctionnaire.

21.05 Indemnité de maternité spéciale pour les fonctionnaires totalement invalides

- a. La fonctionnaire qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 21.04a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 21.05a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des

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

- b. La fonctionnaire reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

21.06 Congé parental non payé

**

- a. Le fonctionnaire 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 soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
 commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

**

- b. Le fonctionnaire 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 soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),
 commençant le jour où l'enfant lui est confié.

**

- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, au choix du fonctionnaire, le congé parental peut être constitué de deux (2) périodes de semaines consécutives.

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

- i. si le fonctionnaire n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
- ii. si le fonctionnaire 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 le fonctionnaire n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

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

f. L'employeur peut :

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande du fonctionnaire;
- ii. accorder au fonctionnaire un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- iii. demander au fonctionnaire de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

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

21.07 Indemnité parentale

**

En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standards, paragraphe 21.07 alinéas (c) à (k);
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, paragraphe 21.07 alinéas (l) à (t).

Une fois que le fonctionnaire a choisi les prestations parentales standards ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si le fonctionnaire retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standards.

Administration de l'indemnité parentale

- a. Le fonctionnaire qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), ou l) à r), pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
 - et

**

- iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 21.04a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque le fonctionnaire a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 21.04a)(iii)(B), le cas échéant,

**

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

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

toutefois, le fonctionnaire dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail du fonctionnaire 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).

**

Option 1 : prestations parentales standards :

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas du fonctionnaire en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 21.06a)(i) et b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standards de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle le fonctionnaire touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles le fonctionnaire aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une fonctionnaire ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre fonctionnaire bénéficiant des

- cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux fonctionnaires qui par la suite est toujours en congé parental non payé, ce fonctionnaire est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un fonctionnaire a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre fonctionnaire en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des fonctionnaires reste ensuite en congé parental non payé, ce fonctionnaire est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. dans le cas d'une fonctionnaire ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite fonctionnaire n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 21.04c)(iii) pour le même enfant;
- vi. lorsqu'un fonctionnaire a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre fonctionnaire en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des fonctionnaires reste ensuite en congé parental non payé, ce fonctionnaire a droit à une indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si ce fonctionnaire a déjà reçu la semaine de l'indemnité prévue aux paragraphes 21.04c)(iii) et 21.07c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande du fonctionnaire, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé au fonctionnaire. Des corrections seront faites lorsque le fonctionnaire fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles le fonctionnaire a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et le fonctionnaire n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas du fonctionnaire 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 du fonctionnaire 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 du fonctionnaire par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel le fonctionnaire a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas du fonctionnaire qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si le fonctionnaire devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de cessation d'emploi ou la rémunération différée du fonctionnaire.
- k. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**

Option 2 : prestations parentales prolongées :

1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas du fonctionnaire en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 21.06a)(ii) et b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle le fonctionnaire touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une

- diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles le fonctionnaire aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'un fonctionnaire a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ce fonctionnaire n'ait déjà reçu la semaine de l'indemnité prévue à 21.04c)(iii) pour le même enfant;
 - iv. lorsqu'un fonctionnaire a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre fonctionnaire pour le même enfant, et que l'un des fonctionnaires reste ensuite en congé parental non payé, ce fonctionnaire est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit fonctionnaire n'ait déjà reçu la semaine de l'indemnité prévue à 21.04c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande du fonctionnaire, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé au fonctionnaire. Des corrections seront faites lorsque le fonctionnaire fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - n. Les indemnités parentales auxquelles le fonctionnaire a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa l), et le fonctionnaire n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa l) est :
 - i. dans le cas du fonctionnaire à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas du fonctionnaire qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début 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 du fonctionnaire par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa l) est le taux auquel le fonctionnaire a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
 - q. Nonobstant l'alinéa p) et sous réserve du sous-alinéa o)(ii), dans le cas du fonctionnaire qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental partagé non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.

- r. Si le fonctionnaire devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des indemnités parentales, ces indemnités seront rajustées en conséquence.
- s. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de cessation d'emploi ou la rémunération différée du fonctionnaire.
- t. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongées payable ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

21.08 Indemnité parentale spéciale pour les fonctionnaires totalement invalides

- a. Le fonctionnaire qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.08a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 21.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où le fonctionnaire ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 21.08a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

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

21.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, l'enfant placé en famille d'accueil, les petits-enfants, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les beaux-parents, les grands-parents du fonctionnaire, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.
- b. Sous réserve de l'alinéa a), la durée totale des congés non payés accordés au fonctionnaire en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- c. Le fonctionnaire en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.
- d. Un fonctionnaire 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.
- e. Le congé accordé pour une période de moins d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

**

21.10 Congé pour proches aidants

- a. Un fonctionnaire qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 21.10a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un fonctionnaire qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de

prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.

- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un fonctionnaire est refusée, l'alinéa 21.10a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où le fonctionnaire en est avisé.
- e. 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 cessation d'emploi et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.11 Congé non payé pour obligations personnelles

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

- a. Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé au fonctionnaire pour ses obligations personnelles. 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 cessation d'emploi et du service aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- b. Sous réserve des besoins opérationnels, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, sera accordé au fonctionnaire pour ses obligations personnelles.
- c. Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Il doit s'être écoulé une période d'au moins dix (10) ans avant l'utilisation pour une deuxième fois de chacun des congés prévus aux alinéas a) et b). Un congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne sera pas combiné avec un congé non payé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

21.12 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait

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

21.13 Congé payé pour obligations familiales

**

- a. Aux fins de l'application des sous-alinéas c)(i), (ii), (iii) et (iv) seulement, la « famille » s'entend de tout parent demeurant en permanence au domicile du

fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, de tout parent avec qui le fonctionnaire est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec le fonctionnaire, ainsi que du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants nourriciers et les enfants du conjoint de droit ou de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, l'enfant placé en famille d'accueil, les petits-enfants, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), les beaux-parents, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur et les grands-parents du fonctionnaire et une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire.

b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

c. Le fonctionnaire obtient les congés payés suivants :

- i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de longue durée;
- iii. pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- iv. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

**

- v. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

**

- vi. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

d. Sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 21.12b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

e. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, un fonctionnaire obtient un congé payé pour cause de maladie dans la famille en vertu de l'alinéa c) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire

ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire si le fonctionnaire le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

21.14 Congé pour comparution

Un congé payé est accordé au fonctionnaire qui est obligé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury et de faire partie d'un jury;
ou
- b. d'assister comme témoin, sur assignation, citation ou autres instruments juridiques, à une procédure, à l'exception d'une procédure à laquelle le fonctionnaire est partie, qui a lieu :
 - i. dans une cour de justice ou sous l'autorité de cette dernière,
 - 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 celles où il exerce les fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative (ou une « chambre d'assemblée »), ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître,
ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes, autorisé par la loi à faire enquête et à sommer des témoins de comparaître.

21.15 Congé payé pour examen

Il peut être accordé un congé payé au fonctionnaire pour lui permettre de se présenter à un examen pendant ses heures normales de travail. L'employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions du fonctionnaire ou améliore sa compétence professionnelle.

21.16 Congé payé pour sélection de personnel

Lorsque le fonctionnaire prend part comme candidat à une sélection de personnel pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la sélection de personnel et pour toute autre période que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Un congé de ce genre n'est accordé au fonctionnaire que pour les périodes qui correspondent à des périodes où il exerce normalement ses fonctions.

21.17 Congé d'études

- a. Le fonctionnaire peut bénéficier de congés d'études non payés de durées diverses pouvant aller jusqu'à un (1) an, renouvelables par accord mutuel, pour suivre des

études complémentaires ou spécialisées dans un établissement d'enseignement général ou d'enseignement professionnel reconnu ou pour suivre un programme d'études spécialisées, en vue d'accroître sa compétence professionnelle. Le but de ce congé étant de permettre au fonctionnaire de mieux remplir ses fonctions, le congé doit être directement relié aux besoins et aux intérêts de l'employeur.

- b. À la discrétion de l'employeur, le fonctionnaire en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe peut toucher une indemnité tenant lieu de rémunération allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de sa rémunération annuelle selon l'appendice « A » de la présente convention, dans la mesure où, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est lié aux besoins de l'organisation. Lorsque le fonctionnaire reçoit une subvention ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de la subvention ou de la bourse d'études.
- c. Toute allocation dont bénéficie le fonctionnaire et qui ne constitue pas une partie de sa rémunération de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul du montant de l'allocation de congé d'études non payé.
- d. Les allocations que reçoit le fonctionnaire peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études; le fonctionnaire est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou de la suppression des allocations.
- e. À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, le fonctionnaire doit, au besoin, avant le commencement du congé, s'engager par écrit à reprendre son service chez l'employeur et à y rester durant une période d'une durée au moins égale à celle de la période de congé accordée. Si le fonctionnaire, sauf avec la permission de l'employeur :
 - i. ne termine pas le cours,
 - ii. ne reprend pas son emploi chez l'employeur, après avoir terminé le cours, ou
 - iii. cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après le cours,
 il rembourse à l'employeur toutes les allocations qui lui ont été versées pendant son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.
- f. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération et du calcul du service aux fins du congé annuel.

21.18 Congé de promotion professionnelle

- a. Le fonctionnaire invité à donner des cours ou des conférences sur des questions qui se rattachent à son domaine d'activité professionnelle ou à participer à des séminaires et à des congrès se rattachant à son emploi peut, à la discrétion de l'employeur, bénéficier d'un congé payé à cette fin. L'expression « congé payé » signifie que le

fonctionnaire a droit à sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible pendant son absence.

- b. Le fonctionnaire n'a droit à aucune des indemnités prévues aux articles 13, Heures supplémentaires, et 14, Temps de déplacement, pour les heures qu'il passe pour se rendre à un congrès, à un cours ou à une conférence et pour en revenir, ni pour les heures qu'il y passe, en vertu du présent paragraphe.

21.19 Congé d'accident du travail

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé payé d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que le fonctionnaire 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'une faute de conduite professionnelle commise délibérément par le fonctionnaire,
- b. d'une maladie résultant de la nature de son emploi,
ou
- c. d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si le fonctionnaire 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 blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle le fonctionnaire ou son agent a versé une prime.

21.20 Réaffectation ou congé liés à la maternité

- a. La fonctionnaire enceinte ou allaitant 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.
- b. La demande dont il est question à l'alinéa a) 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 l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

- c. La fonctionnaire qui présente une demande en vertu de l'alinéa a) peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, elle a droit de se faire attribuer des tâches alternatives jusqu'à ce que l'employeur :
 - i. modifie ses tâches, ou la réaffecte;
ou
 - ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de la fonctionnaire ou la réaffecte.
- e. Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la fonctionnaire ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur l'en informe par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- f. Sauf exception valable, la fonctionnaire 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.

21.21 Rendez-vous chez le médecin pour la fonctionnaire enceinte

- a. Une fonctionnaire enceinte peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pendant au plus une demi-journée (1/2) pour un rendez-vous médical routinier.
- b. Lorsque la fonctionnaire enceinte doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, elle doit alors prendre un congé de maladie payé.

21.22 Obligations religieuses

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins du fonctionnaire qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b. Le fonctionnaire peut, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas du fonctionnaire travaillant par poste) pour remplir ses obligations religieuses.
- c. Nonobstant l'alinéa b), à la demande du fonctionnaire et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé au fonctionnaire afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, le fonctionnaire 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 alinéa ne

sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'employeur.

- d. Le fonctionnaire qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent paragraphe 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.

21.23 Congé personnel

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

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

**

21.24 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) fonctionnaire ou l'enfant d'un(e) fonctionnaire subit de la part d'une personne avec qui le fonctionnaire a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les fonctionnaires peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, le fonctionnaire qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui le fonctionnaire a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre au fonctionnaire, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.

- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail du fonctionnaire, que le fonctionnaire soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. Le fonctionnaire fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 21.24(b) et 21.24(c), le fonctionnaire n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si le fonctionnaire fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que le fonctionnaire ait commis cet acte.

21.25 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

Article 22 : indemnité de cessation d'emploi

22.01 Dans les cas suivants de cessation d'emploi, le fonctionnaire bénéficie d'une indemnité.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité pour la première année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus 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 du fonctionnaire qui fait l'objet d'une deuxième (2^e) ou d'une subséquente mise en disponibilité, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi est égal à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi en vertu du sous-alinéa (i) ci-dessus.

b. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité

conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à 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 un maximum de vingt-huit (28) semaines.

- ii. Lorsque le fonctionnaire compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines.

c. Renvoi en cours de stage

Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de stage, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

22.02 Indemnité de cessation d'emploi versée à la succession

En cas de décès du fonctionnaire, il est versé à sa succession une indemnité de cessation d'emploi 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.

22.03 Généralités

- a. La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de cessation d'emploi versées au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi, un congé de retraite, un congé de réadaptation professionnelle ou une gratification compensatrice en espèces par la fonction publique, une société d'État, les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada.
- b. Pour plus de précision, le paiement tenant lieu de l'indemnité de cessation d'emploi suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 22.05 à 22.08 de l'appendice « C » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application de l'alinéa 22.03a).
- c. À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, tout congé non payé qui excède une période de trois (3) mois n'est pas compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi.

- d. La « rémunération » dont il est question dans le présent article est la rémunération du poste d'attache du fonctionnaire.
- e. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités maximales prévues au présent article.

22.04 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Le fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'appendice « C ».

22.05 Pour les fonctionnaires qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de cessation d'emploi suivant l'élimination de l'indemnité de cessation d'emploi en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « C ».

Article 23 : évaluation du rendement et dossiers du fonctionnaire

23.01

- a. Le fonctionnaire doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation du rendement dûment rempli. Une copie du formulaire lui est remise à ce moment-là. La signature du fonctionnaire sur le formulaire d'évaluation du rendement sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance du contenu et non pas qu'il y souscrit.
- b. Les représentants de l'employeur qui font l'évaluation du rendement du fonctionnaire doivent avoir été en mesure d'observer le rendement ou avoir été au courant du rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période sur laquelle porte l'évaluation.
- c. Le fonctionnaire a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'évaluation du rendement.

23.02 Sur demande écrite du fonctionnaire, son dossier personnel est mis à sa disposition pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

Article 24 : suspension et mesures disciplinaires

24.01 Lorsque le fonctionnaire est suspendu de ses fonctions, l'employeur lui indique par écrit la raison de cette suspension et s'efforce de le faire au moment de la suspension.

24.02 L'employeur informe l'Association le plus tôt possible du fait que la suspension a été infligée.

24.03 Lorsque le fonctionnaire est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être

accompagné d'un représentant syndical à cette réunion. Dans la mesure du possible, le fonctionnaire reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

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

24.05 Tout document concernant une mesure disciplinaire qui a été versé au dossier personnel du fonctionnaire 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. Cette période sera automatiquement prolongée selon la durée de toute période de congé non payé.

Article 25 : santé et sécurité

25.01 L'employeur prévoit toute mesure raisonnable assurant la santé et la sécurité des fonctionnaires et convient de remédier dans un délai raisonnable à toute situation qui peut être préjudiciable à leur santé ou à leur sécurité. L'employeur fera bon accueil aux recommandations faites par l'Association à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les techniques et les procédés raisonnables destinés à prévenir ou à réduire le risque d'accidents du travail.

25.02

- a. L'interprète peut être dispensé par son chef de service d'effectuer un travail d'interprétation lorsque l'équipement électronique ou les installations matérielles ne sont pas conformes aux normes minimales de l'Organisation internationale de normalisation (ISO).
- b. L'employeur met un casque d'écoute gratuitement à la disposition de l'interprète.

Article 26 : locaux

Soucieux de connaître les préoccupations des fonctionnaires et dans l'esprit des paragraphes 31.02, 31.03 et 31.04 de la présente convention collective, l'employeur s'engage à consulter l'administration centrale de l'Association le plus tôt possible et tout au long du processus avant de finaliser les projets de déménagement ou de réaménagement de locaux.

Article 27 : documentation

27.01 L'employeur accepte que les fonctionnaires aient accès aux publications et à la documentation qu'il juge nécessaires à l'exécution de leur travail.

27.02 Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur permet aux interprètes de se familiariser au préalable avec le sujet et la nature de la réunion à laquelle ils sont affectés en

obtenant des organisateurs toute documentation nécessaire et en mettant sur pied les séances d'information et d'explication appropriées. L'employeur donne aux interprètes la possibilité de se préparer efficacement à leur tâche en les affectant à du travail de documentation chaque fois que cela est nécessaire.

Article 28 : langues de travail des interprètes

Considérant que l'aptitude à travailler de l'anglais vers le français et du français vers l'anglais répond aux normes du Bureau de la traduction, l'employeur n'exige pas une troisième langue de travail des interprètes recrutés pour travailler dans les deux langues officielles du Canada.

Article 29 : règlement des différends

L'employeur et l'Association conviennent de l'opportunité de régler aussi souvent que possible les différends au niveau où ils se produisent, sans faire nécessairement intervenir le dépôt d'un grief, le tout avec la participation du fonctionnaire et du représentant de l'employeur et ce, de préférence à l'échelon le moins élevé de la hiérarchie. À cette fin et sous réserve de l'accord mutuel du fonctionnaire et du représentant de l'employeur, il est possible d'avoir recours à un processus alternatif de règlement des différends caractérisé par une collaboration ouverte et un dialogue franc ainsi que par la recherche de solutions novatrices.

Le fonctionnaire et le représentant de l'employeur peuvent choisir de faire intervenir une tierce partie désintéressée et extérieure au conflit pour tenter de les rapprocher, de favoriser les discussions franches et complètes et de faire émerger des solutions à leur satisfaction mutuelle. Le paragraphe 30.02 s'applique tout au long du processus alternatif de règlement.

Article 30 : procédure de règlement des griefs

30.01 En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à ladite convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 du Règlement du CNM.

30.02 Griefs individuels

Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'il s'estime lésé :

- a. par l'interprétation ou l'application à son égard;
 - i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,

ou

- ii. soit de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale,
ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

30.03 Griefs collectifs

Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Association peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des fonctionnaires de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Association du consentement écrit de chacun des fonctionnaires concernés.
- b. Le grief collectif ne peut concerner que les fonctionnaires d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

30.04 Griefs de principe

Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Association ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

L'Association ne peut présenter un grief de principe qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Association du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un seul palier, le grief étant présenté à un représentant autorisé de l'Association. L'Association doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

30.05

- a. Aux fins du présent article, l'auteur du grief est un fonctionnaire, ou dans le cas d'un grief collectif ou de principe, un délégué syndical, un membre du personnel de l'Association ou un autre représentant autorisé nommé par l'Association.
- b. Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace d'amener l'auteur du grief à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

- c. Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les fonctionnaires et leurs superviseurs et entre l'Association et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un fonctionnaire ou l'Association annonce, dans les délais prescrits au paragraphe 30.18, qu'il désire se prévaloir du paragraphe présent, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

30.06 L'auteur du grief qui désire présenter son grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié;
et
- b. remet à l'auteur du grief un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

30.07 Le grief d'un fonctionnaire n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

30.08 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteur du grief qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 30.06, sauf que :

- a. dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter de la plainte de l'auteur du grief, cette procédure doit être suivie;
et
- b. dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, un fonctionnaire n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Association et de se faire représenter par l'Association.

30.09 Un grief ne peut être présenté si un recours administratif de réparation est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

30.10 Par dérogation au paragraphe 30.09, un grief ne peut être présenté relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

30.11 Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.

30.12 Si le fonctionnaire choisit, pour une question donnée, de se prévaloir de la procédure de plainte instituée par une ligne directrice de l'employeur, on ne peut présenter de grief collectif ou individuel au nom de ce fonctionnaire à l'égard de cette question si la ligne directrice prévoit expressément qu'un fonctionnaire qui choisit de se prévaloir de cette procédure de plainte n'a pas le droit de présenter de grief individuel en vertu du présent article.

30.13 Le fonctionnaire ne peut présenter de grief portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

30.14 Pour l'application du paragraphe 30.13, tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

30.15 La procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. palier 1 : premier niveau de direction;
- b. paliers 2 et 3 : palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces paliers ont été établis dans les ministères ou organismes;
- c. palier final : chef de la direction ou sous-chef ou son représentant autorisé.

30.16 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque fonctionnaire qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

Cette information est communiquée aux fonctionnaires au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des fonctionnaires à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'Association.

30.17 Lorsqu'il présente un grief, le fonctionnaire qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Association à n'importe quel palier. L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

30.18 L'auteur du grief peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 30.06, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'auteur du grief est informé ou devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 30.04 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il devient conscient de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

30.19 L'auteur du grief peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a. lorsque la décision ou la solution ne donne pas satisfaction à l'auteur du grief dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur;
ou
- b. lorsque l'employeur n'a pas communiqué de décision à l'auteur du grief au cours du délai prescrit au paragraphe 30.20, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

30.20 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier, sauf dans le cas d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Association répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

30.21 Lorsque l'Association représente un fonctionnaire dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Association et au fonctionnaire une copie de sa décision.

30.22 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

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

30.24 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions au paragraphe 30.06 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

30.25 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief et le représentant de l'Association dans les cas appropriés, sous réserve des dispositions au paragraphe 30.27.

30.26 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief et l'Association, le cas échéant.

30.27 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un fonctionnaire pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que :

- a. le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier;
et
- b. le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le représentant compétent de l'Association.

30.28 L'auteur du grief peut abandonner son grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.

30.29 L'auteur du grief qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

30.30 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs portant sur :

- a. l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
- b. un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
ou
- c. une mesure disciplinaire résultant en une suspension ou une peine pécuniaire,

et que le grief n'a pas été réglé, il peut être présenté à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

30.31 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un fonctionnaire se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, le fonctionnaire n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Association ne signifie, de la façon prescrite :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
et
- b. son accord pour représenter le fonctionnaire dans la procédure d'arbitrage.

30.32 Arbitrage accéléré

Les parties s'entendent que tout grief peut être traité conformément à la procédure d'arbitrage accéléré suivante :

L'Association et le Secrétariat du Conseil du Trésor conviennent de mettre en œuvre une procédure d'arbitrage accéléré, que les deux parties et la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) pourront réviser à tout moment. Les paragraphes qui suivent énoncent les modalités de cette procédure.

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement des deux parties.
- b. Les cas futurs susceptibles de faire l'objet de ce processus pourront être identifiés par l'une ou l'autre des deux parties, sous réserve du consentement des deux parties.
- c. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Association présente à la CRTESPF la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- d. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre au moins quarante-huit heures avant le début de l'audience de la cause.
- e. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- f. La CRTESPF nommera l'arbitre de grief, qu'elle choisira parmi les membres du groupe du président ou ses membres qui comptent au moins deux années d'expérience à titre de commissaires.
- g. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.
- h. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialement par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit

dans les cinq jours de l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus dans un cas particulier.

- i. La décision de l'arbitre sera définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constituera pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision devant la Cour fédérale.

Article 31 : consultation

31.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter, sur demande de l'une ou l'autre partie, sur des questions d'intérêt mutuel comme les modifications aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail qui ne sont pas régies par la présente convention sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Association pourra adopter dans l'avenir quant à l'opportunité de voir ces questions être conventionnées. Elles pourront aussi se consulter sur d'autres sujets, par accord réciproque.

31.02 Les parties reconnaissent par ailleurs que la consultation leur permet de mieux connaître et comprendre leurs intérêts réciproques, ainsi que les décisions et positions respectives qui résulteront de leurs discussions.

31.03 Pour être efficace, la consultation doit avoir lieu le plus tôt possible avant qu'une décision finale soit prise; elle doit autant que possible débiter dès qu'une question est envisagée ou qu'un problème se pose, avant que les parties aient commencé à formuler leurs conclusions et se poursuivre à toutes les étapes du processus.

31.04 Les parties à un processus de consultation écoutent avec ouverture et discutent sur le fond des questions soumises à la consultation. Lorsqu'une partie prend position sur une question qui a fait l'objet d'une consultation, elle informe l'autre partie de cette décision et des motifs avant de l'annoncer.

Article 32 : formation et perfectionnement

32.01 Les deux parties reconnaissent l'avantage de la formation aux fins de l'enrichissement de la compétence individuelle et organisationnelle.

32.02 L'employeur consulte l'administration centrale de l'Association sur l'application, pour l'exercice à venir, de la politique de formation

32.03 L'employeur consulte le fonctionnaire une fois par année au sujet de ses besoins de formation.

Article 33 : transformations techniques

33.01 Dans le présent article, l'expression « transformations techniques » signifie :

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
et
- b. un changement dans les activités de l'employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

33.02 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 fonctionnaires.

33.03 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 quatre-vingt-dix (90) 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 fonctionnaires.

33.04 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 33.03 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.

33.05 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 33.03, l'employeur doit consulter l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe de fonctionnaires, des transformations techniques dont il est question au dit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

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

33.06 Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'employeur décide qu'un fonctionnaire 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, au fonctionnaire, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Article 34 : fonctionnaires à temps partiel

34.01 Généralités

- a. Le fonctionnaire à temps partiel a droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de son horaire hebdomadaire normal par rapport à l'horaire hebdomadaire normal du fonctionnaire à plein temps, à moins d'indication contraire.
- b. Nonobstant les dispositions de l'alinéa 34.01a), il n'y a pas de calcul au prorata du « jour » ou de la « journée » prévus au paragraphe 21.02, Congé de deuil.
- c. Le fonctionnaire à temps partiel est rémunéré au tarif simple pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- d. Lorsqu'il est indispensable que le fonctionnaire à temps partiel travaille un jour de la semaine qui n'est pas prévu à son horaire hebdomadaire normal, l'employeur donne si possible un préavis d'au moins douze (12) heures au fonctionnaire visé, sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'entente mutuelle.
- e. Les dispositions de la présente convention collective concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque le fonctionnaire à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine, au tarif simple.
- f. Les congés ne peuvent être accordés :
 - i. que pendant les périodes où le fonctionnaire doit, selon l'horaire, remplir ses fonctions;
 - ou
 - ii. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.
- g. L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée normale de travail, telle que définie à l'alinéa 12.01a), sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

34.02 Jours désignés comme jours fériés

- a. Le fonctionnaire à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.
- b. Le fonctionnaire à temps partiel est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 13.05 pour toutes les heures de travail effectuées un jour désigné férié.

34.03 Heures supplémentaires

- a. L'expression « heures supplémentaires » s'entend du travail autorisé accompli en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.

- b. Le fonctionnaire à temps partiel a droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 13.03 et 13.04. Les dispositions du paragraphe 13.10 s'appliquent.

34.04 Congés annuels

Le fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans l'alinéa 18.01a), ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, .250 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, .333 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, .367 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, .383 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, .417 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, .450 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, .500 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois.

34.05 Congés de maladie

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

34.06 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 34.04 et 34.05, lorsque le fonctionnaire 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.

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

34.07 Indemnité de cessation d'emploi

Pour établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de cessation d'emploi, on convertit les périodes d'emploi à temps partiel en l'équivalent à temps plein. Le nombre d'années à temps plein ainsi établi, y compris la décimale, sert au calcul de l'indemnité de cessation d'emploi.

Article 35 : grèves illégales

Le fonctionnaire qui participe à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* s'expose aux peines prévues par cette loi ainsi qu'à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Article 36 : ententes du Conseil national mixte (CNM)

Les ententes conclues au Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, telles que modifiées de temps à autre, font partie intégrante de la présente convention sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113b) de la LRTSPF.

Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme telles et dont la liste apparaît à l'appendice « F » du protocole d'accord du CNM entré en vigueur le 5 mai 1994, telles que modifiées de temps à autre.

Tous les règlements, directives ou politiques qui peuvent être modifiés à l'occasion par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, font partie de la convention collective. La liste se trouve sur le site du Conseil national mixte : www.njc-cnm.gc.ca.

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

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements du CNM doivent être présentés conformément au paragraphe 30.01 de la présente convention collective.

Article 37 : fonctionnaires travaillant dans les établissements d'autres employeurs

37.01 Les fonctionnaires 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 à ces fonctionnaires un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Article 38 : cotisations professionnelles

38.01 Sur réception d'une preuve de paiement, l'employeur rembourse au fonctionnaire, jusqu'à concurrence de six cents dollars (600 \$), la cotisation annuelle versée à l'une (1) des Associations professionnelles membres du Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes du Canada lorsque le paiement de cette cotisation est exigé pour l'exercice des tâches inhérentes à son poste.

38.02 Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé pour l'exercice des tâches inhérentes au poste du fonctionnaire, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une (1) de ces Associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Traduction, l'employeur rembourse au fonctionnaire la cotisation annuelle versée, jusqu'à concurrence du montant prévu en 38.01.

Article 39 : harcèlement sexuel

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

39.02

- 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.

39.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

39.04 Sur demande du plaignant ou de l'intimé et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

Article 40 : exposé des fonctions

40.01 Sur demande écrite, le fonctionnaire reçoit un exposé complet et à jour 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 41 : priorité de la loi sur la convention collective**

41.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux fonctionnaires de la fonction publique assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

****Article 42 : durée de la convention**

**

42.01 La présente convention collective est conclue pour une durée allant de la date à laquelle elle est signée jusqu'au 18 avril 2022.

42.02 À moins d'indications contraires précises dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur à la date à laquelle elle est signée.

42.03 La présente convention peut être modifiée par entente des parties.

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

Signée à Ottawa, le 28e jour du mois d'août 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada Sandra Hassan Yves Beaupré Daniel Cyr Daniel Daoust Louis-André Lepage Nathalie Laliberté Marc Olivier Nathalie Lemieux Joel Marsolais-Chartrand	L'Association canadienne des employés professionnels Greg Phillips Claude Poirier Hélène Paris Isabelle Girouard Olivier Alarie Paule Antonelli Desmond Fisher André Picotte Marie-Claude Molyneaux
---	---

**Appendice « A »

TR : groupe de la traduction Taux annuels de rémunération (en dollars)

Légende

- §) En vigueur le 19 avril 2017
- X) *En vigueur le 19 avril 2018 – Ajustement salarial
- A) *En vigueur le 19 avril 2018
- Y) *En vigueur le 19 avril 2019 – Ajustement salarial
- B) *En vigueur le 19 avril 2019
- C) En vigueur le 19 avril 2020
- D) En vigueur le 19 avril 2021

TR-01 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) En vigueur le 19 avril 2017	54 921	56 350	57 773	59 196	60 618
X) En vigueur le 19 avril 2018 - Ajustement Salarial*	55 360	56 801	58 235	59 670	61 103
A) En vigueur le 19 avril 2018*	56 467	57 937	59 400	60 863	62 325
Y) En vigueur le 19 avril 2019 - Ajustement Salarial*	56 580	58 053	59 519	60 985	62 450
B) En vigueur le 19 avril 2019*	57 712	59 214	60 709	62 205	63 699
C) En vigueur le 19 avril 2020	58 578	60 102	61 620	63 138	64 654
D) En vigueur le 19 avril 2021	59 457	61 004	62 544	64 085	65 624

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « H », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des fonctionnaires.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie du fonctionnaire lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

TR-02 : taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) En vigueur le 19 avril 2017	60 053	62 752	65 460	68 158	70 865
X) En vigueur le 19 avril 2018 - Ajustement salarial*	60 533	63 254	65 984	68 703	71 432
A) En vigueur le 19 avril 2018*	61 744	64 519	67 304	70 077	72 861
Y) En vigueur le 19 avril 2019 - Ajustement salarial*	61 867	64 648	67 439	70 217	73 007
B) En vigueur le 19 avril 2019*	63 104	65 941	68 788	71 621	74 467
C) En vigueur le 19 avril 2020	64 051	66 930	69 820	72 695	75 584
D) En vigueur le 19 avril 2021	65 012	67 934	70 867	73 785	76 718

TR-02 - Taux de rémunération annuel (en dollars) - suite

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) En vigueur le 19 avril 2017	73 560	76 266	79 321
X) En vigueur le 19 avril 2018 - Ajustement Salarial*	74 148	76 876	79 956
A) En vigueur le 19 avril 2018*	75 631	78 414	81 555
Y) En vigueur le 19 avril 2019 - Ajustement Salarial*	75 782	78 571	81 718
B) En vigueur le 19 avril 2019*	77 298	80 142	83 352
C) En vigueur le 19 avril 2020	78 457	81 344	84 602
D) En vigueur le 19 avril 2021	79 634	82 564	85 871

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « H », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des fonctionnaires.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie du fonctionnaire lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

TR-03 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) En vigueur le 19 avril 2017	73 621	76 843	80 057	83 275	86 495
X) En vigueur le 19 avril 2018 - Ajustement Salarial*	74 210	77 458	80 697	83 941	87 187
A) En vigueur le 19 avril 2018*	75 694	79 007	82 311	85 620	88 931
Y) En vigueur le 19 avril 2019 - Ajustement Salarial*	75 845	79 165	82 476	85 791	89 109
B) En vigueur le 19 avril 2019*	77 362	80 748	84 126	87 507	90 891
C) En vigueur le 19 avril 2020	78 522	81 959	85 388	88 820	92 254
D) En vigueur le 19 avril 2021	79 700	83 188	86 669	90 152	93 638

TR-03 - Taux de rémunération annuel (en dollars) - suite

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7
§) En vigueur le 19 avril 2017	89 721	93 357
X) En vigueur le 19 avril 2018 - Ajustement Salarial*	90 439	94 104
A) En vigueur le 19 avril 2018*	92 248	95 986
Y) En vigueur le 19 avril 2019 - Ajustement Salarial*	92 432	96 178
B) En vigueur le 19 avril 2019*	94 281	98 102
C) En vigueur le 19 avril 2020	95 695	99 574
D) En vigueur le 19 avril 2021	97 130	101 068

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « H », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des fonctionnaires.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie du fonctionnaire lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

TR-04 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) En vigueur le 19 avril 2017	80 739	83 827	86 912	89 998	93 083
X) En vigueur le 19 avril 2018 - Ajustement Salarial*	81 385	84 498	87 607	90 718	93 828
A) En vigueur le 19 avril 2018*	83 013	86 188	89 359	92 532	95 705
Y) En vigueur le 19 avril 2019 - Ajustement Salarial*	83 179	86 360	89 538	92 717	95 896
B) En vigueur le 19 avril 2019*	84 843	88 087	91 329	94 571	97 814
C) En vigueur le 19 avril 2020	86 116	89 408	92 699	95 990	99 281
D) En vigueur le 19 avril 2021	87 408	90 749	94 089	97 430	100 770

TR-04 - Taux de rémunération annuel (en dollars) - suite

En vigueur	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
§) En vigueur le 19 avril 2017	96 171	99 851	103 404
X) En vigueur le 19 avril 2018 - Ajustement Salarial*	96 940	100 650	104 231
A) En vigueur le 19 avril 2018*	98 879	102 663	106 316
Y) En vigueur le 19 avril 2019 - Ajustement Salarial*	99 077	102 868	106 529
B) En vigueur le 19 avril 2019*	101 059	104 925	108 660
C) En vigueur le 19 avril 2020	102 575	106 499	110 290
D) En vigueur le 19 avril 2021	104 114	108 096	111 944

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « H », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des fonctionnaires.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie du fonctionnaire lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

TR-05 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) En vigueur le 19 avril 2017	101 205	104 052	106 898	109 747	112 598
X) En vigueur le 19 avril 2018 - Ajustement Salarial*	102 015	104 884	107 753	110 625	113 499
A) En vigueur le 19 avril 2018*	104 055	106 982	109 908	112 838	115 769
Y) En vigueur le 19 avril 2019 - Ajustement Salarial*	104 263	107 196	110 128	113 064	116 001
B) En vigueur le 19 avril 2019*	106 348	109 340	112 331	115 325	118 321
C) En vigueur le 19 avril 2020	107 943	110 980	114 016	117 055	120 096
D) En vigueur le 19 avril 2021	109 562	112 645	115 726	118 811	121 897

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'appendice « H », les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des fonctionnaires.
- b. Année 2 : montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie du fonctionnaire lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération

Rajustements de la rémunération

1. Rajustements à l'égard des TR-01, TR-02, TR-03, TR-04 et TR-05

Sous réserve des notes (2) et (3), le fonctionnaire payé selon les échelles TR-01, TR-02, TR-03, TR-04 ou TR-05 touche, à compter du jour d'entrée en vigueur de l'échelle A, B ou C la rémunération qui figure directement sous celle qu'il touchait la veille.

Augmentations d'échelon de rémunération pour les fonctionnaires à temps plein et à temps partiel

2. Fonctionnaire rémunéré selon les échelles TR-02, TR-03, TR-04 ou TR-05

La période d'augmentation d'échelon de rémunération du fonctionnaire payé selon les échelles TR-02, TR-03, TR-04 ou TR-05 est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant de l'échelle applicable, sauf si le maximum est atteint.

Le fonctionnaire à temps partiel payé selon les échelles TR-02, TR-03, TR-04 ou TR-05 qui, à la date de la signature de la présente convention, était à son échelon de rémunération actuel depuis au moins douze (12) mois a droit à l'augmentation d'un échelon de rémunération applicable à la date de signature, sauf si le maximum est atteint. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération sera établie à compter de cette date.

3. Fonctionnaire rémunéré selon l'échelle TR-01

La période d'augmentation d'échelon de rémunération du fonctionnaire payé selon l'échelle TR-01 est de six (6) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant, sauf si le maximum est atteint.

Le fonctionnaire à temps partiel payé selon l'échelle TR-01, qui, à la date de la signature de la présente convention, était à son échelon de rémunération actuel depuis au moins six (6) mois a droit à l'augmentation d'un échelon de rémunération applicable à la date de signature, sauf si le maximum est atteint. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération sera établie à compter de cette date.

4. Première augmentation d'échelon de rémunération

La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un fonctionnaire 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 au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un fonctionnaire qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

Suppléments de rémunération

5.

- a. Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-02 qui occupe :
 - i. un poste de traducteur-interprète dont le travail exige d'importantes additions aux responsabilités afférentes au poste de traducteur, sous forme de fonctions d'interprétation simultanée correspondant à au moins vingt-cinq pour cent (25 %) de la durée du travail;
ou
 - ii. un poste de traducteur qui assure le service parlementaire et qui doit travailler le soir ou la nuit, toujours à la hâte, et justifier d'une production qui satisfasse aux exigences raisonnables qualitatives et quantitatives fixées par l'employeur.

- b.
 - i. Tout fonctionnaire de niveau TR-02 qui, au 15 mai 1998, date de signature de l'entente de principe portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Traduction échu le 18 avril 1997, était titulaire d'un poste désigné comme poste de spécialiste se voit accorder une protection salariale équivalant à un supplément de sept pour cent (7 %) de la rémunération de la présente convention. Cette protection salariale est également assurée au fonctionnaire de niveau TR-02 qui, à la date précitée, avait demandé par écrit la révision de son cas en vue de l'obtention de ce supplément et à qui ce supplément a été accordé à la suite de cette révision.
 - ii. Cette protection salariale est assurée tant que le fonctionnaire reste dans la même unité de négociation.
 - iii. La protection accordée au sous-alinéa (i) demeure en vigueur à la suite d'une mutation latérale ou d'une rétrogradation au niveau TR-02.
 - iv. Sur demande écrite du fonctionnaire visé au sous-alinéa (i), la protection salariale lui sera définitivement retirée.

- c. Un supplément d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-03 et qui occupe un poste de chef de sous-section isolée.

- d.
 - i. Un supplément d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-02 ou TR-03 qui occupe un poste multilingue ou est affecté au service multilingue et qui traduit :
 - A. des deux (2) langues officielles à une (1) langue autochtone ou étrangère;
ou

- B. d'une (1) langue autochtone ou étrangère aux deux (2) langues officielles;
ou
- C. de deux (2) langues autochtones ou étrangères à une (1) langue officielle;
ou
- D. d'une (1) langue officielle à deux (2) langues autochtones ou étrangères.

ou

- ii. Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-02 ou TR-03 qui occupe un poste multilingue ou est affecté au service multilingue et qui traduit d'au moins six (6) langues autochtones ou étrangères à une langue officielle, ou vice versa.
 - iii. Aux fins de l'interprétation du présent alinéa, « traduire » s'entend de la traduction, de la révision ou du contrôle de la qualité.
- e. Un supplément d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-02 ou TR-03 qui occupe un poste de terminologue ou est affecté au service de terminologie, qui possède une maîtrise orale et écrite d'une troisième (3e) langue et qui, outre les deux (2) langues officielles, utilise cette troisième (3e) langue dans l'exercice de ses fonctions.
 - f. Un supplément de soixante dollars (60 \$) est ajouté à la rémunération du fonctionnaire qui occupe un poste d'interprète de langues officielles pour chaque jour où il effectue, à la discrétion de l'employeur, de l'interprétation de langues étrangères, peu en importe la nature ou la durée, ce supplément étant versé une fois l'an, après la fin de l'exercice financier.
 - g. Un supplément de sept dollars (7 \$) de l'heure brute d'interprétation est versé au fonctionnaire qui interprète un débat ou une conférence diffusée en direct, ce supplément étant versé deux (2) fois par exercice financier. À cette fin, le total du temps d'interprétation diffusée en direct est établi au quart (1/4) d'heure le plus rapproché.
 - h. Un supplément de cinq dollars cinquante (5,50 \$) l'heure brute d'interprétation est versé au fonctionnaire qui interprète les débats de la Chambre des communes. Ce supplément est versé deux (2) fois par exercice financier et, à cette fin, le total du temps d'interprétation est établi quotidiennement au quart (1/4) d'heure le plus rapproché.
 - i. L'article 15 s'applique au fonctionnaire qui exerce à titre provisoire les fonctions d'un poste décrit au présent paragraphe.
 - j. Un supplément d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-03 qui assure le service parlementaire et qui doit habituellement effectuer ses heures de travail le soir ou la nuit, toujours à la hâte, ou qui travaillant aussi le soir ou la nuit peut être appelé à tout moment à assurer le même service.
 - k. Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-03 qui occupe un poste au service des conférences en langues étrangères.

- l. Les suppléments décrits ci-dessus sont arrondis au dollar le plus proche et sont considérés à toutes fins comme une rémunération.
 - m. Le fonctionnaire qui effectue sa journée normale de travail selon les termes de l'alinéa 12.01b) touche une allocation de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées avant huit (8) heures et après dix-huit (18) heures. Cette allocation est arrondie quotidiennement à la demi-heure (1/2) supérieure. Elle ne s'applique pas aux heures supplémentaires.
 - n. Le fonctionnaire assujéti au régime de travail spécial en traduction et qui doit effectuer sa journée normale de travail dans des conditions qui diffèrent des conditions habituelles de son service touche une allocation de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre dix-huit (18) heures et minuit et le samedi et le dimanche. L'allocation ne s'applique pas aux heures supplémentaires.
- 6.
- a. Les suppléments de rémunération 5a), b), c), d), e), i) et j) sont calculés à partir de l'échelle de rémunération A, B, C ou D de l'appendice « A ».

Appendice « B »

Protocole d'accord entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels

Pendant la durée d'application de la présente convention du groupe Traduction, les parties conviennent de rouvrir les articles 12 : durée du travail, et 19 : congé parlementaire et congé d'interprétation, à la demande de l'une d'elles, dans l'éventualité où la Chambre des communes change l'horaire de ses travaux.

Appendice « C »

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de cessation d'emploi en cas de départ volontaire (démission et retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé de la décision arbitrale entre l'employeur et l'Association canadienne des employés professionnels concernant l'élimination de l'indemnité de cessation d'emploi en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 10 août 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé de la décision arbitrale dans les cas de paiement différé.

Article 22 : indemnité de cessation d'emploi

À compter du 10 août 2012, les alinéas 22.01b) et c) sont supprimés de la convention collective.

22.01 Dans les cas suivants de cessation d'emploi, le fonctionnaire bénéficie d'une indemnité.

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité pour la première année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus 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 du fonctionnaire qui fait l'objet d'une deuxième (2e) ou d'une subséquente mise en disponibilité, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi est égal à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi en vertu du sous-alinéa (i) ci-dessus.

b. Retraite

- i. le fonctionnaire qui, au moment de sa retraite, a droit à une pension à jouissance immédiate, ou le fonctionnaire qui a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*,
ou
- ii. le fonctionnaire 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

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 à une allocation annuelle à jouissance immédiate,

touche, au moment où il cesse d'occuper son emploi, une indemnité de cessation d'emploi égale au produit qui s'obtient en multipliant sa rémunération hebdomadaire au moment où il quitte son emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) ans.

c. Démission

- i. Sous réserve de l'alinéa b), le fonctionnaire qui, au moment de sa démission d'un poste dans la fonction publique, compte dix (10) années ou plus d'emploi continu a droit à une indemnité de cessation d'emploi dont le montant s'obtient en multipliant la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) ans.
- ii. Nonobstant le sous-alinéa (i), le fonctionnaire qui démissionne pour occuper un poste chez un employeur distinct visé par l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de cessation d'emploi, à la condition que l'employeur distinct accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi, les années de service accumulées par le fonctionnaire au sein d'un organisme visé par l'annexe I et IV de cette loi.

d. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à 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 un maximum de vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsque le fonctionnaire compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines.

e. Renvoi en cours de stage

Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de stage, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

22.02 Indemnité de cessation d'emploi versée à la succession

En cas de décès du fonctionnaire, 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.

22.03 Généralités

- a. La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de cessation d'emploi versées au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi, un congé de retraite, un congé de réadaptation professionnelle ou une gratification compensatrice en espèces par la fonction publique, une société d'État, les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada.
- b. Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 22.05 à 22.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'application de l'alinéa 22.03a).
- c. À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, tout congé non payé qui excède une période de trois (3) mois n'est pas compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi.
- d. La « rémunération » dont il est question dans le présent article est la rémunération du poste d'attache du fonctionnaire.
- e. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités maximales prévues au présent article.

22.04 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Le fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 22.01c) (avant le 10 août 2012) ou des paragraphes 22.05 à 22.08 (à compter du 10 août 2012).

22.05 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 22.03 précédent, les fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 10 août 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ 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.
- b. Sous réserve du paragraphe 22.03 précédent, les fonctionnaires nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 10 août 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin de l'indemnité de départ

22.06 Options

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion du fonctionnaire, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache du fonctionnaire au 10 août 2012;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache du fonctionnaire à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 22.07c).

22.07 Choix de l'option

- a. L'employeur informe le fonctionnaire du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. Le fonctionnaire informe l'employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. Le fonctionnaire qui choisit l'option décrite à l'alinéa 22.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 22.06a) et le nombre de semaines restantes sera payé en vertu de l'alinéa 22.06b).
- d. Le fonctionnaire qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 22.07b) sera réputé avoir choisi l'option 22.06b).

22.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où le fonctionnaire est nommé dans un poste de l'unité de négociation TR à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation TR lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 22.01b) et c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 22.03 précédent, à la date où un fonctionnaire nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 10 août 2012, le fonctionnaire a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ 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, à 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, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache du fonctionnaire le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 22.03 précédent, à la date où un fonctionnaire nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 10 août 2012, le fonctionnaire a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache du fonctionnaire le jour précédant la nomination.
- c. Le fonctionnaire qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 22.06. Cependant, le fonctionnaire doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. Le fonctionnaire qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 22.08c) sera réputé avoir choisi l'option 22.06b).

Appendice « D »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels (l'Association) concernant le régime de travail en interprétation

Le présent protocole confirme l'entente intervenue entre les parties lors des négociations concernant la collaboration entre le Bureau de la traduction et l'Association pour examiner le dossier du régime de travail en interprétation.

Appendice « E »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels (l'Association) concernant le congé parlementaire

Le présent protocole confirme l'entente intervenue entre les parties lors des négociations concernant la collaboration entre le Bureau de la traduction et l'Association pour examiner le dossier du congé parlementaire.

****Appendice « F »**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur (ci-après appelés « les parties ») relativement à la question du mieux-être des employés. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.

Les parties ont entamé l'importante négociation d'un nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) et la conception conjointe des détails et de la formulation de celui-ci afin d'y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le document du programme approuvé par les parties le 26 mai 2019.

Le Programme et les principes qui le sous-tendent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'employé est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les employés ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les employés ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux employés malades ou blessés;
- un employé visé par le PSME sera considéré être en congé payé;

- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME; et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Le document du programme approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.

Processus

Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT/agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un modèle de prestation des services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.

Au besoin, le Comité directeur chargera un sous-comité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre opportune du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.

Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.

Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition pour le PSME en soi, le Conseil du Trésor du Canada et les unités de négociation seront appelés à approuver ces éléments.

Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements corrélatifs qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.

Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

****Appendice « G »**

Protocole d'entente - Entente relative au congé pour les affaires syndicales – recouvrement des coûts

Traduction (TR), exp. le 18 avril 2022

Ce protocole d'entente (PE) vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et l'Association canadienne des employés professionnels (l'Association) prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour les affaires syndicales.

Les parties conviennent de ce PE en conséquence directe des préoccupations actuelles quant à la mise en œuvre du système de paye Phénix concernant l'administration des congés sans solde pour les affaires syndicales.

- Le congé accordé à un employé en vertu des paragraphes suivants de la convention collective TR :
 - 10.01(b),
 - 10.05,
 - 10.06,
 - 10.08,
 - 10.09,

sera payé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à un maximum de trois (3) mois par année financière.

- Il est convenu que le congé payé accordé en vertu des paragraphes précités pour affaires syndicales sera payé par l'employeur conformément au présent PE, à compter de sa signature.
- L'Association remboursera ensuite l'employeur en lui versant un montant équivalent au salaire réel brut versé par jour-personne, en plus duquel doit également être payé à l'employeur par l'Association un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'employeur aux avantages acquis par l'employé au travail pendant la période de congé payé, conformément à ce PE.
- Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera l'Association, de façon bimensuelle et dans les 120 jours de la fin de la période de congé pertinente, pour le montant dû en vertu du présent PE. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque employé figureront sur l'état de compte.
- L'Association s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours de la date de facturation.

Yves Beaupré
Secrétariat du Conseil du Trésor du
Canada

Le 5 février 2019

Claude Poirier
Association canadienne des
employés professionnels

Le 5 février 2019

****Appendice « H »**

Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 42.04 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue par l'employeur et l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité pour congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés;
 - l'indemnité de cessation d'emploi;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;

- les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.
 - e. Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
 - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis

en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c'est-à-dire, le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant maximal total payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres de l'ACEP pour la différence de façon administrativement réalisable.
- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de la Convention entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les employés recevront une ventilation des paiements rétroactifs reçus et pourront

demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter l'ACEP au sujet du format de la ventilation détaillée.

- h. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

****Appendice « I »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels concernant le harcèlement en milieu de travail

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP).

Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés au cours du processus de résolution du harcèlement;
- redressement pour les répercussions négatives sur un employé en raison d'un incident de harcèlement;
- et
- s'assurer que les employés peuvent signaler le harcèlement sans crainte de représailles.

Si l'ACEP le demande, l'employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec l'ACEP. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.

La mise en œuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent protocole ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou le 18 avril 2022, selon la première éventualité.

****Appendice « J »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels

Le présent protocole d'entente (PE) vise à matérialiser une entente de bonne foi entre l'employeur et l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP) en ce qui a trait au processus à suivre pour le règlement de certaines divergences entre les modalités d'emploi des unités de négociation indiquées ci-après et les modalités d'emploi qui s'appliquent présentement aux membres civils de la GRC représentés par l'ACEP :

- Économique et services de sciences sociales (EC)
- Traduction (TR)

Étant donné que des avis de négociation ont été signifiés depuis que les parties ont conclu le protocole d'entente du 1er décembre 2017, les parties ont convenu que les négociations se déroulent maintenant dans le cadre des négociations plus générales de l'unité de négociation. Le présent protocole d'entente remplace celui du 1er décembre 2017.

Les parties conviennent que :

1. Les modalités d'emploi applicables aux membres civils de la GRC demeurent applicables jusqu'à la date de conversion. Les clauses de précompte (article 10 (EC) et article 11 (TR)), l'utilisation des installations de l'employeur (article 9 (EC) et article 8 (TR)) et les séances de négociations contractuelles et autres (paragraphes 14.10, 14.11 et 14.12 (EC) et paragraphes 10.05, 10.06 et 10.07 (TR)) des conventions collectives continuent de s'appliquer. Il est également entendu que toute augmentation des taux de rémunération et des indemnités accordées aux unités de négociation avant la conversion s'appliquera aux groupes professionnels des membres civils correspondants dont la rémunération est appariée.
2. Advenant la conclusion d'un protocole d'entente visant les membres civils de la GRC traitant des mesures de transition applicables aux membres civils de la GRC avant la ratification d'une entente de principe avec les groupes TR ou EC, les modalités d'emploi applicables aux membres civils de la GRC demeurent applicables jusqu'à la date de conversion, nonobstant la convention collective.
3. Advenant l'absence de protocole d'entente visant les membres civils de la GRC avant la ratification de toute entente de principe avec les groupes TR ou EC, une clause de réouverture sera incluse dans la ou les conventions collectives pour traiter des dispositions transitoires relatives aux congés annuels, aux congés de maladie, à la réinstallation à la retraite et aux droits à des obsèques et à une inhumation. La date de conversion constitue la date limite pour conclure un protocole d'entente visant les membres civils de la GRC. Si aucune entente n'est conclue, les dispositions de la convention collective applicable s'appliqueront à compter de cette date.

4. Le protocole d'entente visant les membres civils de la GRC sera inclus sous forme de protocole d'entente et d'annexe dans les deux conventions collectives de groupe du SCT.
 - a. Le protocole d'entente visant les membres civils de la GRC ne doit pas être modifié par les unités de négociation;
 - b. Toute modification subséquente au protocole d'entente visant les membres civils de la GRC nécessite l'accord de l'ACEP et de l'employeur.
5. Advenant l'absence de ratification d'une convention collective de groupe avant la conversion, la convention collective échue s'appliquera aux membres civils de la GRC réputés faire partie du groupe à la date de conversion, étant toutefois précisé que les modalités d'emploi incluses dans le protocole d'entente visant les membres civils de la GRC s'appliqueront aux membres civils de la GRC.
6. L'application des conventions collectives aux membres civils, notamment le protocole d'entente visant les membres civils de la GRC, peut être mise en vigueur avant la date de conversion par consentement mutuel des deux parties advenant le report de la date de conversion du 21 mai 2020.

Signé à Ottawa le 20e jour de juin 2019