



Économique et services de sciences sociales (EC)

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

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

Date d'expiration : 2022-06-21

La présente convention s'applique à la classification suivante :

Code	Groupe
231	Économique et services de sciences sociales (EC)

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

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

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

Numéro de catalogue : BT42-231/2022F-PDF
ISBN : 978-0-660-32988-8

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



Table des matières

Article 1 : objet et portée de la convention	1
**Article 2 : interprétation et définitions	1
Article 3 : champ d'application	4
Article 4 : sûreté de l'état.....	5
Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective	5
Article 6 : responsabilités de la direction	5
Article 7 : reconnaissance syndicale.....	5
Article 8 : représentants des fonctionnaires	5
Article 9 : utilisation des locaux de l'employeur	6
Article 10 : précompte des cotisations.....	7
Article 11 : information	8
Article 12 : fonctionnaires travaillant dans les établissements d'autres employeurs	8
Article 13 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....	8
Article 14 : congé pour les affaires de l'association	8
Article 15 : grèves illégales	11
Article 16 : élimination de la discrimination	11
Article 17 : élimination du harcèlement sexuel	12
Article 18 : fonctions à bord des navires	12
Article 19 : congés, généralités	13
Article 20 : jours fériés désignés payés	14
**Article 21 : autres congés payés ou non payés.....	16
Article 22 : congé de maladie payé.....	35
**Article 23 : promotion professionnelle	36
**Article 24 : congé annuel payé.....	39
Article 25 : indemnité de départ.....	45

Article 26 : temps alloué pour se laver.....	46
Article 27 : administration de la paye.....	47
Article 28 : durée du travail et heures supplémentaires.....	49
Article 29 : indemnité de rentrée au travail.....	54
**Article 30 : temps de déplacement.....	54
Article 31 : indemnité de rappel au travail.....	56
Article 32 : disponibilité.....	57
Article 33 : primes de poste et de fin de semaine.....	58
Article 34 : exposé des fonctions.....	59
Article 35 : mesures disciplinaires.....	59
Article 36 : examen du rendement et dossier du fonctionnaire.....	59
Article 37 : santé et sécurité.....	60
Article 38 : consultation mixte.....	60
Article 39 : les ententes du Conseil national mixte.....	61
**Article 40 : procédure de règlement des griefs.....	62
Article 41 : avis de mutation.....	69
Article 42 : sécurité d'emploi.....	70
Article 43 : transformations techniques.....	70
Article 44 : qualité d'auteur.....	71
Article 45 : droits d'inscription.....	71
Article 46 : références d'emploi.....	72
Article 47 : droits des fonctionnaires.....	72
Article 48 : sous-traitance.....	72
**Article 49 : réaffectation ou congé liés à la maternité.....	72
Article 50 : obligations religieuses.....	73
Article 51 : rendez-vous chez le médecin pour les fonctionnaires enceintes.....	74

Article 52 : intégrité professionnelle	74
Article 53 : modification de la convention	74
**Article 54 : durée de la convention	74
**Appendice A	76
Groupe : Économique et services de sciences sociales Taux de rémunération annuels	76
Appendice B	82
Fonctionnaires à temps partiel.....	82
Appendice C	85
Horaire de travail variable.....	85
Appendice D	88
Indemnité de facteur pénologique.....	88
Appendice E	90
Principe de poste	90
Appendice F.....	91
Protocole d'entente concernant le congé sessionnel de certains fonctionnaires du Bureau de la traduction	91
Appendice G	92
Protocole d'entente entre le Conseil du trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Association canadienne des employés professionnels de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'association) en ce qui concerne les griefs de principe	92
Appendice H	94
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission ou retraite.....	94
**Appendice I.....	99
Protocole d'Entente sur le soutien au mieux-être des employés	99
**Appendice J	101
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels concernant la mise en œuvre de la convention collective.....	101

**Appendice K	104
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels concernant le harcèlement en milieu de travail.....	104
**Appendice L	105
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association canadienne des employés professionnels	105

Article 1 : objet et portée de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux pour l'employeur, les 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 assujetties à la présente convention.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être de ses 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 pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

****Article 2 : interprétation et définitions**

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

« **Association** » ("Association")

désigne l'Association canadienne des employés professionnels;

« **congé** » ("leave")

désigne l'absence autorisée du travail d'un fonctionnaire pendant ses heures de travail normales ou régulières;

« **congé compensateur** » ("compensatory leave")

désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération à l'égard des heures supplémentaires, du travail accompli un jour férié désigné, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et de l'indemnité de disponibilité. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à un fonctionnaire au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé;

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

désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec le fonctionnaire;

« **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 celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales;

« **CRTESPF** » ("FPSLREB")

désigne la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;

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

s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la *Directive sur les conditions d'emploi* de l'employeur à la date de la signature de la présente convention;

« **employeur** » ("Employer")

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

« **époux** » ("spouse")

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

**

« **fonctionnaire** » ("employee")

désigne toute personne définie comme tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* qui fait partie de l'unité de négociation;

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

- a. dans le cas d'un fonctionnaire à temps plein, le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,
ou
- b. dans le cas d'un fonctionnaire à temps partiel, le travail autorisé qu'il exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,
ou
- c. dans le cas d'un fonctionnaire à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (appendice B), le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine;

« **indemnité** » ("allowance")

désigne la rémunération versée au titre de l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;

« **jour** » ("day")

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h 01;

« **jour de repos** » ("day of rest")

désigne, par rapport à un fonctionnaire à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où le fonctionnaire n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission;

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

- a. la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01, un (1) jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,
- b. cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
 - i. le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
 - ou
 - ii. le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là;

« **LRTSPF** » ("FPSLRA")

désigne la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;

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

désigne la cessation de l'emploi d'un fonctionnaire en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;

« **rémunération** » ("remuneration")

désigne le traitement et les indemnités;

« **tarif double** » ("double time")

signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération du fonctionnaire;

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

signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire du fonctionnaire;

« **tarif normal** » ("straight-time rate")

désigne le taux de rémunération horaire du fonctionnaire;

« **taux de rémunération journalier** » ("daily rate of pay")

désigne le taux de rémunération hebdomadaire du fonctionnaire divisé par cinq (5);

« **taux de rémunération hebdomadaire** » ("weekly rate of pay")

désigne le taux de rémunération annuel du fonctionnaire, divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176);

« **taux de rémunération horaire** » ("hourly rate of pay")

désigne le taux de rémunération hebdomadaire du fonctionnaire à plein temps, divisé par trente-sept virgule cinq (37,5);

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

désigne le personnel de l'employeur, de la classification ES ou SI et de la classification EC en date du 22 juin 2009, faisant partie du groupe Économique et services de sciences sociales tel que déterminé par le certificat émis par l'ancienne Commission des relations de travail de la fonction publique (CRTFP) le 17 décembre 2003;

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

s'entend dans le sens donné à cette expression dans la *Directive sur les voyages*.

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

- a. si elles sont définies dans la LRTSPF, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi;
et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la LRTSPF, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

Article 3 : champ d'application

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

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

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

Article 4 : sûreté de l'état

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

Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective

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

Article 6 : responsabilités de la direction

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

Article 7 : reconnaissance syndicale

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

Article 8 : représentants des fonctionnaires

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

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

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

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

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

Article 9 : utilisation des locaux de l'employeur

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

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

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

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

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

9.06

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

Article 10 : précompte des cotisations

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

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

10.03 Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque fonctionnaire, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 N'est pas assujéti au présent article le fonctionnaire qui convainc l'Association, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association syndicale, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration du fonctionnaire soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Association informera l'employeur en conséquence.

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

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

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

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

10.09 À la demande du fonctionnaire à condition qu'un préavis de quatre (4) semaines soit donné, l'employeur fournira au fonctionnaire d'ici la fin de février, une lettre décrivant toutes les retenues salariales donnant droit à un crédit d'impôt et qui ne sont pas indiquées sur le feuillet T4.

Article 11 : information

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

11.02 L'accès à la version électronique de la présente convention sera accordé aux fonctionnaires. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pas pratique, ou sur demande, le fonctionnaire recevra un exemplaire imprimé de la convention collective.

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

11.04 L'employeur convient de distribuer à chaque nouveau fonctionnaire une trousse d'information préparée et fournie par l'Association. Cette trousse d'information devra d'abord être approuvée par l'employeur.

Article 12 : fonctionnaires travaillant dans les établissements d'autres employeurs

12.01 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 employeur provincial, municipal, commercial ou industriel, signalent la chose à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces fonctionnaires un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

Article 13 : restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

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

Article 14 : congé pour les affaires de l'association

Plaintes déposées devant la CRTESPF en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF

14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, dans le cas de plaintes déposées conformément au paragraphe 190(1) de la LRTSPF alléguant une contravention de l'article 157, les alinéas 186(1)(a), 186(1)(b), du sous-alinéa 186(2)(a)(i), de l'alinéa 186(2)(b), de

l'article 187, du paragraphe 188(a) ou 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- a. au fonctionnaire qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTESPF;
et
- b. au fonctionnaire qui intervient au nom d'un fonctionnaire ou de l'Association qui dépose une plainte.

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

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

- a. au fonctionnaire qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
et
- b. au fonctionnaire qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'employeur accorde un congé payé :

- a. au fonctionnaire cité comme témoin par la CRTESPF;
et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, au fonctionnaire cité comme témoin par un autre fonctionnaire ou par l'Association.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlements des différends

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

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

Arbitrage des griefs

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

- a. partie à l'arbitrage;
- b. le représentant d'un fonctionnaire qui s'est constitué partie;
et
- c. un témoin convoqué par un fonctionnaire qui s'est constitué partie.

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

14.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde au fonctionnaire :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion le fonctionnaire qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation du fonctionnaire, et le statut de présent au travail si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation; et
- b. lorsque le fonctionnaire qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'employeur, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation du fonctionnaire et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

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

14.09 Lorsqu'un fonctionnaire a demandé à l'Association de le représenter ou qu'il est obligé de l'être 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, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

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

Cours de formation des représentants

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

Réunions, enquêtes ou colloques concernant les relations de travail

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

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

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

Article 15 : grèves illégales

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

Article 16 : élimination de la discrimination

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

16.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 16.02(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.

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

16.04 Sur demande du plaignant (des plaignants) et/ou de l'intimé (des intimés) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur leur remettra une copie officielle du rapport d'enquête.

Article 17 : élimination du harcèlement sexuel

17.01 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 sur le lieu de travail.

17.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si, en raison de l'alinéa 17.02(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.

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

17.04 Sur demande du plaignant (des plaignants) et/ou de l'intimé (des intimés) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur leur remettra une copie officielle du rapport d'enquête.

Article 18 : fonctions à bord des navires

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

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

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

18.04 Lorsque le fonctionnaire subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que le fonctionnaire apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre

maritime ou d'un naufrage, il est remboursé jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

18.05

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

Article 19 : congés, généralités

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

19.02

- a. Dès qu'un fonctionnaire devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures. Lorsqu'il cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- c. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire du fonctionnaire pour la journée en question.
- d. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 21.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.
- e. Le fonctionnaire conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle y devient assujettie.

19.03 Le fonctionnaire ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois.

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

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

19.06 Lorsque la mise en disponibilité met fin à l'emploi du fonctionnaire qui a bénéficié de plus de congés de maladie payés qu'il n'en a acquis, il est réputé avoir acquis le nombre de congés payés dont il a bénéficié si, au moment de sa mise en disponibilité, il justifie de deux (2) années ou plus d'emploi continu.

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

19.08 Sauf disposition contraire dans la présente convention,

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

Article 20 : jours fériés désignés payés

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

- a.
 - le jour de l'An,
 - le Vendredi saint,
 - le lundi de Pâques,
 - le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
 - la fête du Canada,
 - la fête du Travail,
 - le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
 - le jour du Souvenir,
 - le jour de Noël,
 - l'Après-Noël;
- b. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé territorial, provincial ou municipal dans la région où travaille le fonctionnaire ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août;
- c. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

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

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

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

- a. le travail accompli par le fonctionnaire le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos;
et
- b. le travail accompli par le fonctionnaire le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

20.05

- a. Lorsqu'un fonctionnaire travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire en conformité avec la présente convention, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b. Nonobstant alinéa (a), lorsque le fonctionnaire travaille un jour férié qui suit un jour de repos pendant lequel il a également travaillé et pour lequel il touche une rémunération d'heures supplémentaires conformément au paragraphe 28.11 de la présente convention, il touche, en sus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.
- c. La rémunération visée aux alinéas (a) et (b) à laquelle un fonctionnaire a droit, si elle n'avait pas travaillé le jour férié, est équivalent à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux normal de la rémunération.

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

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

20.07 Sauf si le fonctionnaire est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que le fonctionnaire

met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

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

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

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

****Article 21 : autres congés payés ou non payés**

**

21.01 Congé personnel

- a. 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, une seule période d'au plus 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.
- b. 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.

21.02 Congé de deuil payé

**

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait), l'enfant propre du fonctionnaire (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, le grand-parent, le petit-enfant, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru et un parent demeurant en permanence dans le ménage 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.

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, le fonctionnaire est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine le fonctionnaire, doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès.

Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le 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. Lorsque 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 débuter 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 (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, et des grands-parents de l'époux.
- e. Si, au cours d'une période de congé annuel, de congé de maladie ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu le fonctionnaire admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas (a) ou (d) du présent paragraphe, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé annuel, de congé de maladie ou de congé compensateur sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payés qui lui ont été accordés.
- f. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui prévu aux alinéas 21.02(a) et (d).

**

- g. Le fonctionnaire a droit à un congé de deuil payé 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 hospitalisée,
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 22 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 22 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, 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 départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.04 Indemnité de maternité

- a. 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* :

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

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, pour chaque semaine du délai de carence, 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, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de la fonctionnaire, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.04(c)(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, 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 qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si la fonctionnaire devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de 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 21.04(a)(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 21.04(a), autres que ceux précisés aux divisions 21.04a)(iii)(A) et (B),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 21.05(a)(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 21.05(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, à la demande du fonctionnaire, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus peut être constitué de deux (2) périodes.
- 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 départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.07 Indemnité parentale

**

En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

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

Une fois que le fonctionnaire a choisi les prestations parentales standard 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 standard.

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 touché 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 21.04(a)(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 la division 21.04(a)(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* :

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

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 écrites à la division (a)(iii)(C).

Option 1 - Indemnité parentale standard :

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 21.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant), 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant), 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'un 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 de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

**

- v. dans le cas d'un fonctionnaire ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales du régime de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant), 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 21.04(c)(iii) pour le même enfant;
et

**

- 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si ce fonctionnaire a déjà reçu la semaine de l'indemnité prévue aux sous-alinéas 21.04(c)(iii) et 21.07(c)(v) pour le même enfant
- d. À la demande du fonctionnaire, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07(c)(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 du régime 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant) 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant) 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 qui augmenteraient les prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée du fonctionnaire.

**

- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagées ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 - Indemnité parentale prolongée :

**

- l. 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 21.06(a)(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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant) 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant), 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 l'intégralité 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant), 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 au sous-alinéa 21.04(c)(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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant), 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 au sous-alinéa 21.04(c)(iii) pour le même enfant.

**

- m. À la demande du fonctionnaire, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07(1)(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. L'indemnité parentale à laquelle le fonctionnaire a droit se limite à celle prévue à l'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 à l'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 à l'alinéa (l) est le taux (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant) 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 (et « l'indemnité provisoire » de recrutement et rétention, le cas échéant) 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 ou l'indemnité de départ.

**

- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongées 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 21.07(a)(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 21.07(a), autres que ceux précisés aux divisions 21.07a)(iii)(A) et (B),

reçoit, pour chaque semaine où le fonctionnaire ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 21.08(a)(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 21.08(a)(i).

21.09 Congé non payé pour s'occuper de la famille

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

**

- a. aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait du fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), l'enfant en tutelle du fonctionnaire, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru, du petit-fils ou de la petite-fille et des 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 pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa famille ou pour s'occuper d'un membre de sa famille qui se meurt ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. 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.

**

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'AE, 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 21.10(a) 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'AE, 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'AE, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un fonctionnaire est refusée, l'alinéa 21.10(a) 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 convenance personnelle

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

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

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

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

- a. 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 l'épouse 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 l'épouse est déménagé(e) temporairement.
- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel du fonctionnaire, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.13 Congé payé pour obligations familiales

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait), des enfants (y compris les enfants nourriciers et les enfants de l'époux ou du conjoint de fait et l'enfant en tutelle du fonctionnaire), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), du père et de la mère du conjoint ou du conjoint de fait, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents, des petits-fils, des petites-filles, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, ou de tout parent avec qui le fonctionnaire est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec le 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 qui peuvent être accordés en vertu de ce paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.
- c. L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille du fonctionnaire et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

- iv. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
 - v. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vii. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 21.12(b) 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.
- d. Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un fonctionnaire obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 21.12(c) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si 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 à tout fonctionnaire qui est obligé :

- a. de faire partie d'un jury ou d'être disponible pour la sélection d'un jury;
et
- b. d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure qui se tient
 - i. devant une cour de justice ou sous son autorité,
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, autrement que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,
et
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupement de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à se présenter devant lui.

21.15 Congé pour accident du travail

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé

l'employeur qu'elle a certifié que 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'un acte délibéré d'inconduite de la part du fonctionnaire,
ou
- b. d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

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 telle 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 la prime.

21.16 Congé payé de sélection du personnel

Lorsque le fonctionnaire prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la LRTSPF, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle il doit participer à la procédure de sélection soit en personne soit par voie électronique et pour toute autre période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel liés aux mutations.

21.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

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

**

21.18 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de ce paragraphe, 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 ou la 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 et leur productivité.
- b. Sur demande, le ou la fonctionnaire qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec

qui le ou la 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 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 de la ou le fonctionnaire, que le ou la fonctionnaire soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. Le ou la fonctionnaire fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
 - e. L'employeur protégera le ou la fonctionnaire des effets néfastes sur la base de leur divulgation, expérience, ou expérience perçue de violence familiale.
 - f. Nonobstant les alinéas 21.18(b) et 21.18(c), le ou la fonctionnaire n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si le ou la fonctionnaire fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que le ou la fonctionnaire ait commis cet acte.

Article 22 : congé de maladie payé

Crédits

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

Attribution des congés de maladie

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

- a. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine;
- et
- b. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

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

22.04 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 22.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé, à la discrétion de l'employeur, pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

22.05 Lorsqu'un 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.

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

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

22.08 L'employeur convient que le fonctionnaire faisant l'objet d'une recommandation de licenciement motivé en vertu de l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour incapacité attribuable à une mauvaise santé n'est pas renvoyé à une date antérieure à la date à laquelle le fonctionnaire aura utilisé ses crédits de congé de maladie.

****Article 23 : promotion professionnelle**

Généralités

Le fonctionnaire a droit à un plan d'apprentissage personnel qui sera élaboré conjointement avec le gestionnaire compétent. Il pourra demander de revoir et de mettre à jour son plan d'apprentissage une fois par année.

23.01 Congé d'études

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

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

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

23.02 Assistance aux conférences et aux congrès.

- a. Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation aux conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.
- b. Tout fonctionnaire a l'occasion, sous réserve des nécessités du service, d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, afin de profiter d'un échange de connaissances avec des collègues de la profession et de profiter de leur expérience. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires déterminées par l'employeur.
- c. Tout fonctionnaire qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur, pour représenter les intérêts de l'employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur paye les frais d'inscription à la conférence ou du congrès auquel le fonctionnaire est tenu d'assister.
- d. Tout fonctionnaire invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se

rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.

- e. Le fonctionnaire n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 28 : durée du travail et heures supplémentaires relativement aux heures passées à une conférence ou à un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe.
- f. Le fonctionnaire n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 30 : temps de déplacement relativement aux heures passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe, à moins que le fonctionnaire ne soit tenu d'y assister par l'employeur.

23.03 Perfectionnement professionnel

- a. Parce que les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles, les fonctionnaires peuvent se voir donner, à l'occasion et sous réserve des restrictions opérationnelles et budgétaires, la possibilité :
 - i. de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif;
 - ii. de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'employeur;
 - iii. d'effectuer dans leur domaine de spécialisation des recherches non expressément rattachées aux projets de travail qui leur sont confiés lorsque, de l'avis de l'employeur, de telles recherches sont nécessaires pour permettre aux fonctionnaires de mieux remplir leur rôle actuel;

ou

**

 - iv. pour participer à des ateliers ou à des cours de langue pour améliorer et/ou acquérir leurs compétences linguistiques.
- b. Tout fonctionnaire peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un fonctionnaire, n'importe quand, pour lui faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c. Lorsqu'un fonctionnaire est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte le fonctionnaire avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.
- d. Tout fonctionnaire choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut être admis à bénéficier. Le fonctionnaire n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 28 : durée du travail et heures supplémentaires et 30 : temps de déplacement durant le temps

passé à un programme de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.

- e. Tout fonctionnaire participant à un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée.
- f. L'employeur s'assurera que le bureau dispose des publications professionnelles qui ont trait aux domaines de spécialisation des fonctionnaires.

23.04 Consultation

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

23.05 Congé d'examen

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

****Article 24 : congé annuel payé**

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

Acquisition des crédits de congé annuel

24.02 Le fonctionnaire acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a. 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);
- b. 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);
- c. 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);
- d. 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);

- e. 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);
- f. 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);
- g. 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);
- h. les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire du fonctionnaire pour la journée ou la partie de journée en question;

**

- i. aux fins du paragraphe 24.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et à la Bibliothèque du Parlement ou au Bureau du directeur parlementaire du budget; qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel;
- j. nonobstant l'alinéa (i) ci-dessus, le fonctionnaire qui faisait partie de l'unité de négociation SI à la date de signature de la convention collective, (le 17, 18 ou 19 mai 1989), ou le fonctionnaire qui a adhéré à l'unité de négociation SI entre la date de signature de la convention collective (le 17, 18, ou 19 mai 1989) et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieures auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin;
- k. aux fins du paragraphe 24.02(i) seulement, toute période de service antérieure 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.

Droit au congé annuel payé

**

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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

24.04 L'employeur se réserve le droit d'établir le calendrier des crédits de congés annuels du fonctionnaire, qui sont accumulés mais inutilisés, mais fait tout effort raisonnable :

- a. pour accorder au fonctionnaire un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux du fonctionnaire;

- b. pour assurer que l'approbation de la demande de congé annuel du fonctionnaire ne soit pas refusée sans motif raisonnable;
- c. pour établir le tableau des congés annuels d'une façon équitable et, si cela n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'employeur ou des autres fonctionnaires, suivant les désirs du fonctionnaire.

24.05 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.

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

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

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

Report des congés annuels

24.07

- a. Les fonctionnaires ayant à leur crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le 31 mars 2000 ou à la date où ils deviennent membres de l'unité de négociation.
 - i. Le fonctionnaire qui, au 31 mars 2000, a accumulé des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures doit liquider vingt pour cent (20 %) de l'excédent au cours de chaque année de congé annuel subséquente jusqu'à ce que tous les congés en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés.
 - ii. La personne qui est devenue ou devient membre de l'unité de négociation après le 31 mars 2000 et qui, à la fin de l'année de congé annuel pendant laquelle elle est devenue membre, a accumulé des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures doit liquider vingt pour cent (20 %) de l'excédent au cours de chaque année de congé annuel subséquente jusqu'à ce que tous les congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés.
 - iii. Si le calcul des crédits de congé annuel qui doivent être épuisés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) produit une fraction d'heure, ce chiffre doit être arrondi à la demi-heure la plus proche.

- iv. Si, à la fin de l'année de congé annuel, le fonctionnaire visé aux sous-alinéas (i) ou (ii) n'a pas utilisé les congés annuels qu'il devait épuiser, la partie des vingt pour cent (20 %) de l'excédent qui n'a pas été épuisée lui est versée, au taux de rémunération journalier calculé selon la classification stipulée dans le certificat de nomination au poste d'attache du fonctionnaire le dernier jour de l'année de congé annuel.
 - v. Le fonctionnaire tenu de liquider des congés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) doit utiliser, avant la fin de l'année de congé annuel, tous les crédits de congé annuel acquis au cours de l'année en question; les congés annuels qui n'auront pas été utilisés seront payés au taux de rémunération journalier du fonctionnaire, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
 - vi. Le fonctionnaire tenu de liquider des congés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) doit reporter à l'année de congé annuel suivante les crédits de congé annuel qu'il acquiert mais n'utilise pas jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures ainsi que tous les crédits de congé annuel en sus qui ne devaient pas être liquidés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii).
- b. Les fonctionnaires qui n'ont pas à leur crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le 31 mars 2000 ou à la date où ils deviennent membres de l'unité de négociation. Les crédits de congé annuel que le fonctionnaire acquiert mais n'utilise pas sont reportés à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sont payés au taux de rémunération journalier du fonctionnaire, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- c. Nonobstant le nombre maximum d'heures qu'il est possible de reporter conformément au sous-alinéa 24.07(a)(vi) ou à l'alinéa 24.07(b), lorsque l'employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit ou par courriel et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, sur demande du fonctionnaire, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante et pris au cours de cette année-là.
- d. **Rémunération des crédits de congé pendant l'année de congé annuel**
 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent, à la demande du fonctionnaire et à la discrétion de l'employeur, être payés au taux de rémunération journalier du fonctionnaire, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Rappel pendant le congé annuel payé

24.08

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

Congé de cessation d'emploi

24.09

- a. Lorsqu'il décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, le fonctionnaire ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel acquis mais inutilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination de son poste d'attache à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'employeur accorde au fonctionnaire les congés annuels acquis mais inutilisés avant la cessation d'emploi, si le fonctionnaire en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.
- b. Lorsque le fonctionnaire le demande, l'employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet au ou à la fonctionnaire, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité.

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

Paiements anticipés

24.11 L'employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il

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

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

Annulation du congé annuel

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

24.13 Lorsque le fonctionnaire le demande, l'employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet au fonctionnaire, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement.

Nomination à un poste chez un employeur distinct

24.14 Nonobstant le paragraphe 24.09, 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* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

Nomination chez un employeur distinct

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

24.16

- 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 (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise l'alinéa 24.02(j).
- b. Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 24.16(a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 24.07 concernant le Report des congés annuels.

Article 25 : indemnité de départ

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

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, le ou la fonctionnaire a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou 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 d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 25.01(a)(i) ci-dessus.

b. Renvoi en cours de stage

Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être un fonctionnaire en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

c. Décès

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.

d. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- i. Lorsqu'un 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*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- ii. Lorsqu'un 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 à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

25.02 La période d'emploi continue servant au calcul des indemnités de départ payables au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas ne doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues sous cet article.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission et retraite en vertu des paragraphes 25.05 à 25.08 de l'appendice H, ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives, est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration du paragraphe 25.02.

25.03

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

Nomination à un poste chez un employeur distinct

25.04 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'indemnité de départ si applicable sous l'appendice H.

25.05 Pour les fonctionnaires qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de démission ou retraite qui a pris effet le 12 juillet 2012, et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice H.

Article 26 : temps alloué pour se laver

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

Article 27 : administration de la paye

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

27.02 Le fonctionnaire a droit, pour la prestation de ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice A pour la classification du poste auquel il est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;
ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice A pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne concordent pas.

27.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux fonctionnaires, aux anciens fonctionnaires ou, en cas de décès, à la succession des anciens fonctionnaires qui étaient des fonctionnaires dans l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément 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 27.03(b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

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

27.05 Les taux de retenue de paye

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

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

Lorsque les fonctions et responsabilités d'un fonctionnaire sont reclassifiées à un niveau ayant un taux maximal moins élevé que le niveau auquel il est rémunéré, les procédures suivantes s'appliqueront :

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

27.07 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Association les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des fonctionnaires au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

27.08

- a. Lorsque le fonctionnaire est tenu par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un fonctionnaire d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours ou postes consécutifs, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b. Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

27.09 Lorsque le jour de paye normal du fonctionnaire coïncide avec son jour de repos, l'employeur s'efforce de lui remettre sa rémunération pendant son dernier jour de travail.

Article 28 : durée du travail et heures supplémentaires**28.01 Durée du travail**

- a. Sous réserve du paragraphe 28.03, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de neuf (9) heures située entre 6 h 00 et 18 h, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Association et l'employeur.
- b. L'employeur accorde normalement au fonctionnaire deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les exigences du service ne s'y opposent.
- c. Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'employeur, le fonctionnaire a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre 6 h et 18 h.
- d.
 - i. Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande du fonctionnaire et avec l'approbation de son employeur, le fonctionnaire peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période dont l'horaire de travail variable, le fonctionnaire travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par le fonctionnaire et l'employeur. Au cours de chaque période donc l'horaire de travail variable, ledit fonctionnaire doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
 - ii. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait

du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulé dans la présente convention.

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

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

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

- a. la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les fonctionnaires travaillent :
 - i. en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine, et soit
 - ii. sept virgule cinq (7,5) heures par jour, ou
 - iii. une moyenne de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, lorsque l'employeur et la majorité des fonctionnaires intéressés en conviennent.
- b. L'employeur fait tout effort raisonnable :
 - i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent du fonctionnaire;
 - ii. pour éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail;
 - iii. pour tenir compte des désirs de la majorité des fonctionnaires touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
 - iv. pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;
 - v. pour accorder au fonctionnaire au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- c. L'employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'employeur et le fonctionnaire. Si le fonctionnaire ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme temps de travail.

- d. Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un fonctionnaire ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
- i. le jour où il a commencé lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures de travail effectuées se situent ce jour-là;
ou
 - ii. le jour où il se termine lorsque plus de la moitié (1/2) des heures de travail effectuées se situent ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel le fonctionnaire a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du premier jour de repos du fonctionnaire, ou tout de suite après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé intermédiaire, si les jours de repos sont ainsi séparés.

Généralités

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

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

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

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

28.08 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail.

28.09 Répartition des heures supplémentaires

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

- a. pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les fonctionnaires qualifiés facilement disponibles;
et

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

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

28.11 Rémunération des heures supplémentaires

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

- a. un jour de travail normal, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept virgule cinq (7,5) heures;
- b. le premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept virgule cinq (7,5) heures;
- c. le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent, à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

28.12

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

28.13 Indemnité de repas

- a. Le fonctionnaire qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, et qui n'a pas été informé de l'exigence avant la fin de la dernière période de travail prévue à l'horaire, bénéficie

d'un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas sauf lorsque le repas est fourni gratuitement.

- b. Lorsque le fonctionnaire effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa (a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire sauf lorsque le repas est fourni gratuitement.
- c. Une période raisonnable de temps payée, que fixe la direction, est accordée au fonctionnaire pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.
- d. Le présent paragraphe ne s'applique pas au fonctionnaire qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, a le droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

28.14

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération sauf dans le cas où, à la demande du fonctionnaire et avec l'approbation de l'employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. L'employeur accorde un congé compensateur au moment qui convient à la fois au fonctionnaire et à l'employeur. Les congés compensateurs acquis de en sus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures qui ne sont pas pris à la fin de l'année financière, et qui n'ont pas été pris rémunérés au 30 septembre de l'année financière suivante, sont rémunérés au 30 septembre, calculé au taux de rémunération horaire du fonctionnaire et selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à cette date. Le fonctionnaire peut choisir de reporter à l'année financière suivante un maximum de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congés compensateurs inutilisés.
- c. Si, au cours d'une période de congé compensateur, un fonctionnaire se voit accorder :
 - i. un congé payé de deuil conformément au paragraphe 21.02,
ou
 - ii. un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille, conformément au paragraphe 21.12, sur production d'un certificat médical,
ou
 - iii. un congé de maladie sur production d'un certificat médical conformément à l'article 22,

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

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

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

Article 29 : indemnité de rentrée au travail

29.01 Lorsque le fonctionnaire est tenu de rentrer au travail et qu'il s'y présente un jour de repos, il a droit à un minimum de trois (3) heures de paye au taux supplémentaire applicable.

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

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

29.04 Le paiement minimum mentionné au paragraphe 29.01 ci-dessus ne s'applique pas aux fonctionnaires à temps partiel. Les fonctionnaires à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe B.12 de l'appendice B de la présente convention.

****Article 30 : temps de déplacement**

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

30.02 Lorsqu'un fonctionnaire est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à cette dernière expression, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et le fonctionnaire est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 30.03 et 30.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

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

- a. lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;
- b. lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire au fonctionnaire pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- c. lorsque le fonctionnaire demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération

du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

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

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

**

- ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales.

**

- c. Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales.
- d. Le temps de déplacement est rémunéré; cependant, à la demande du fonctionnaire et avec l'approbation de l'employeur, le temps de voyage peut être rémunéré par un congé payé. La durée de ce congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération applicable calculé selon le taux de rémunération horaire du fonctionnaire à la date qui précède immédiatement le jour où le congé est pris.

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

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

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale; ou
- b. une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 20 : jours fériés désignés payés et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la présente convention.

30.06 Lorsqu'un fonctionnaire traverse plus d'un (1) fuseau horaire, le calcul se fait comme s'il était demeuré dans le fuseau horaire du point d'origine pendant un déplacement continu et dans le fuseau horaire de chaque point d'arrêt pour la nuit après le premier jour de déplacement.

30.07 Aux termes du présent article, la rémunération 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.

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

30.09 Congé pour les fonctionnaires en déplacement

- a. Le fonctionnaire qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, le fonctionnaire a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur, conformément à l'alinéa 28.14(b) de la présente convention.
- c. 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 31 : indemnité de rappel au travail

31.01 Si le fonctionnaire est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire;
ou
- b. un jour de repos;
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
 - i. une rémunération équivalent à trois (3) heures de rémunération au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération dans une période de huit (8) heures. Ce plafond comprend l'indemnité de rentrée au travail prévue au paragraphe 20.07 de l'article 20 ainsi que les dispositions de la présente convention relativement à l'indemnité de rentrée au travail,
ou

- ii. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales du fonctionnaire;

- d. le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 31.01(c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux fonctionnaires à temps partiel. Les fonctionnaires à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe B.11 (appendice B).

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

Non-cumul des paiements

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

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

- a. ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres de départ affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine;
- ou
- b. se trouve dans les locaux de l'employeur au moment où il est avisé de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

Article 32 : disponibilité

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

32.02 Le fonctionnaire désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de liaison de télécommunication connu et, le cas échéant, pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible dans un délai prédéterminé par l'employeur, en consultation avec le fonctionnaire. Lorsqu'il désigne des fonctionnaires pour des fonctions de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

32.03 La disponibilité est rémunérée; cependant, à la demande du fonctionnaire et avec l'approbation de l'employeur, la disponibilité peut être rémunérée sous forme d'un congé payé équivalent.

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

32.05 Le fonctionnaire en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants :

- a. la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées;
- ou
- b. un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que le fonctionnaire est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.

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

Non-cumul des paiements

32.07 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de rappel au travail, ainsi que du paragraphe 32.05 ci-dessus ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que le fonctionnaire n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Article 33 : primes de poste et de fin de semaine

33.01 Prime de poste

Le fonctionnaire qui travaille par postes, dont la moitié (1/2) ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h et 8 h, recevra une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

33.02 Prime de fin de semaine

- a. Les fonctionnaires reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa (b) ci-dessous.
- b. La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

Article 34 : exposé des fonctions

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

Article 35 : mesures disciplinaires

35.01 Lorsque le fonctionnaire est tenu d'assister à une réunion concernant une affaire disciplinaire, l'employeur informe le fonctionnaire de son droit d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, le fonctionnaire reçoit un préavis écrit au moins un (1) jour ouvrable avant la réunion, l'informant de la tenue d'une telle réunion. Le préavis doit informer le fonctionnaire qu'il s'agit d'une réunion concernant une affaire disciplinaire. Lorsqu'un représentant de l'Association doit assister à une réunion qui se tient à l'extérieur de la région de la capitale nationale, ce préavis doit être de trois (3) jours, dans la mesure du possible.

35.02 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier 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.

35.03

- a. Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir 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.
- b. La période de deux (2) ans prévue à l'alinéa 35.03(a) est automatiquement prolongée par la durée de toute(s) période(s) de congé sans solde prise par le fonctionnaire.

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

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

Article 36 : examen du rendement et dossier du fonctionnaire

36.01

- a. Tout fonctionnaire devra avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation officielle de son rendement ainsi que tous les rapports défavorables versés à son dossier personnel en ce qui a trait à l'exécution des fonctions de son poste.

- b. Le représentant de l'employeur qui fait l'évaluation du rendement du fonctionnaire doit avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement du fonctionnaire.
- c. Le fonctionnaire a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

36.02

- a. Avant l'examen du rendement du fonctionnaire, on remet à celui-ci :
 - i. la formule qui servira à l'examen;
 - ii. tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b. Si, pendant l'examen du rendement du fonctionnaire, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées au fonctionnaire.

36.03 Sur la demande écrite de la part du fonctionnaire, son dossier personnel est mis à sa disposition une (1) fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

Article 37 : santé et sécurité

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

Article 38 : consultation mixte

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

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

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

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

Article 39 : les ententes du Conseil national mixte

39.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la 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 113(b) de la LRTSPF.

39.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la CRTESPF a rendu une décision en application de l'alinéa (c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

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

1. *Directive sur la prime au bilinguisme;*
2. *Directive sur l'aide au transport quotidien;*
3. Indemnités versées aux fonctionnaires qui dispensent les premiers soins au grand public;
4. *Directives sur le service extérieur;*
5. *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État;*
6. Protocole d'accord sur la définition de conjoint;
7. *Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;*
8. *Directive sur la réinstallation du CNM;*
9. *Directive sur les voyages;*
10. *Directive sur les uniformes;*
11. *Directive sur le réaménagement des effectifs;*
12. *Directive sur la santé et la sécurité au travail.*

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

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

****Article 40 : procédure de règlement des griefs**

Interprétation de la convention

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

40.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15.0 des règlements du CNM.

40.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les fonctionnaires et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRTSPF, les délais prévus à l'article 40 de la procédure de règlement des griefs sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

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

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

40.05 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 40.07 et 40.24 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

40.06 Le grief du titulaire n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

Griefs individuels

40.07 Le fonctionnaire qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

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

40.08 Présentation d'un grief

1. Sous réserve des paragraphes (2) à (7) de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, le fonctionnaire peut présenter un grief s'il estime être lésé :
 - a. par l'interprétation ou l'application, à son égard :
 - i. soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur et portant sur les conditions d'emploi, pour des questions autres que celles qui résultent du processus de classification, ou
 - ii. soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage; ou
 - b. par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
2. Le fonctionnaire ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
3. Malgré le paragraphe (2), le fonctionnaire ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
4. Le fonctionnaire ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Association et d'être représenté par cette dernière.
5. Le fonctionnaire qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que le fonctionnaire qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.

6. Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel 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.
7. Pour l'application du paragraphe (6), 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.

40.09 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

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

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

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers, l'employeur et le plaignant peuvent choisir d'un commun accord de renoncer au palier 2.

40.10 Représentants

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

40.11 Le fonctionnaire qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association. L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

40.12 Au premier (1er) palier de la procédure, le fonctionnaire peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 40.07, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

40.13 Le fonctionnaire peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a. si le fonctionnaire est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur au fonctionnaire;
ou
- b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 40.14, dans les vingt (20) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent et dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où le grief a été présenté au dernier palier.

40.14 L'employeur répond normalement au grief d'un fonctionnaire, à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

40.15 Lorsque l'Association représente le fonctionnaire dans la présentation de son grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique et remet en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Association et au fonctionnaire.

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

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

40.18 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un 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;
- 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 de l'Association.

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

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

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

40.22 Renvoi à l'arbitrage

1. Le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la *Loi* et du *Règlement sur les relations de travail* dans le secteur public fédéral, un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :
 - a. l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - b. une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
 - c. une rétrogradation ou un licenciement aux termes à l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)(e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite.
2. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
3. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.
4. Aucune disposition du paragraphe (1) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
 - a. un licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
 - ou
 - b. un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement du fonctionnaire qui a présenté le grief.

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

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

Griefs collectifs

40.24 L'Association peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

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

40.25 Présentation d'un grief collectif

1. L'Association peut présenter un grief collectif au nom des fonctionnaires de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
2.
 - a. L'Association doit obtenir le consentement de chacun des fonctionnaires visés de la manière prévue par règlement. Le consentement du fonctionnaire ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
 - b. L'Association peut disposer d'au plus dix (10) jours après la présentation du grief pour remettre à l'employeur le consentement écrit de chacun des fonctionnaires visés de la manière prévue par règlement.
3. Le grief collectif doit se rapporter à des fonctionnaires d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.
4. L'Association ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
5. Malgré le paragraphe (4), l'Association ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
6. Si, relativement à toute question, un fonctionnaire se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur, l'Association ne peut l'inclure parmi les fonctionnaires pour le compte desquels il présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que le fonctionnaire qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
7. L'Association ne peut présenter de grief collectif 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.
8. Pour l'application du paragraphe (7), 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.

40.26 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

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

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

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers, l'employeur et le plaignant peuvent choisir d'un commun accord de renoncer au palier 2.

40.27 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à l'Association le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

40.28 Le fonctionnaire qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association. L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

40.29 Au premier (1er) palier de la procédure, l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 40.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle les fonctionnaires s'estimant lésés sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

40.30 L'Association peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a. si l'Association est insatisfaite de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur à l'Association;
ou
- b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 40.31, dans les vingt (20) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent et dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où le grief a été présenté au dernier palier.

40.31 L'employeur répond normalement au grief de l'Association, à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

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

40.33 L'Association peut retirer un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

40.34 Retrait d'un grief collectif

1. Tout fonctionnaire visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Association qu'il ne désire plus y souscrire.
2. L'Association fournit aux représentants de l'employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1).
3. Une fois l'avis reçu par l'Association, celle-ci ne peut plus poursuivre le grief à l'égard du fonctionnaire.

40.35 Si l'Association néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, elle est réputée avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

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

40.37 Renvoi à l'arbitrage

1. Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure du grief applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'Association peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la *Loi* et du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
2. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
3. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Article 41 : avis de mutation

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

Article 42 : sécurité d'emploi

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

Article 43 : transformations techniques

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

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

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

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

43.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Association un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de transformations techniques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des fonctionnaires.

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

- a. la nature et l'ampleur des transformations;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les transformations;
- c. le ou les lieux concernés.

43.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 43.04, l'employeur doit consulter l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe 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.

43.07 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 44 : qualité d'auteur

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

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

44.03

- a. L'employeur peut proposer d'apporter certaines modifications aux documents et peut refuser l'approbation de publier les articles et les documents auxquels le paragraphe 44.01 réfère.
- b. Lorsque l'approbation d'une publication est refusée, l'auteur doit en être informé.

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

Article 45 : droits d'inscription

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

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

Article 46 : références d'emploi

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

Article 47 : droits des fonctionnaires

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

Article 48 : sous-traitance

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

****Article 49 : réaffectation ou congé liés à la maternité**

**

49.01 La fonctionnaire enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation des tâches actuelles, l'employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de la fonctionnaire, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

49.02 La demande dont il est question au paragraphe 49.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

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

- a. modifie ses tâches, la réaffecte;
- ou
- b. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

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

**

49.05 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 en informe la fonctionnaire par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

49.06 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.

49.07 Nonobstant le paragraphe 49.05, dans le cas d'une fonctionnaire qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la fonctionnaire ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe la fonctionnaire par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

Article 50 : obligations religieuses

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

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

50.03 Nonobstant le paragraphe 50.02, à la demande 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 article ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'employeur.

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

Article 51 : rendez-vous chez le médecin pour les fonctionnaires enceintes

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

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

Article 52 : intégrité professionnelle

52.01

Les parties reconnaissent que fournir des analyses et des conseils objectifs, fondés sur des données factuelles et non partisans est un élément fondamental des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, comme le prévoit le Code de valeurs et d'éthique du secteur public. Il ne doit être attendu d'aucun fonctionnaire qu'il agisse de façon incompatible avec le principe de fournir des analyses et des conseils objectifs, fondés sur des données probantes et non partisans.

Article 53 : modification de la convention

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

****Article 54 : durée de la convention**

**

54.01 La présente convention collective deviendra échue le 21 juin 2022.

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

54.03 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 28^e jour du mois d'août 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Luc Presseau
Daniel Daoust
Althea Williams
Giselle Ananny
Yves Gauthier
Erin Lairar

**L'Association canadienne des employés
professionnels**

Greg Phillips
Claude Danik
Andreas Trau
David Hinton
Hélène Paris
Husam Alsousi
Kelly Mansfield
Laura E. Munroe
Nick Giannakoulis
Robert Kossick
Sean Maguire

****Appendice A**

Groupe : Économique et services de sciences sociales Taux de rémunération annuels

Légende

- \$) En vigueur à compter du 22 juin 2017
- X) Ajustement salarial en vigueur à compter du 22 juin 2018*
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2018*
- Y) Ajustement salarial en vigueur à compter du 22 juin 2019*
- B) En vigueur à compter du 22 juin 2019*
- C) En vigueur à compter du 22 juin 2020
- D) En vigueur à compter du 22 juin 2021

EC-01 - Taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
\$) 22 juin 2017	51 327	53 121	54 985	57 678	59 669
X) Ajustement salarial - 22 juin 2018*	51 738	53 546	55 425	58 139	60 146
A) 22 juin 2018*	52 773	54 617	56 534	59 302	61 349
Y) Ajustement salarial - 22 juin 2019*	52 879	54 726	56 647	59 421	61 472
B) 22 juin 2019*	53 937	55 821	57 780	60 609	62 701
C) 22 juin 2020	54 746	56 658	58 647	61 518	63 642
D) 22 juin 2021	55 567	57 508	59 527	62 441	64 597

* 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 « J », 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 employé-e-s.
- 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 de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

EC-02 - Taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2017	57 426	58 817	60 878	63 643	65 838
X) Ajustement salarial - 22 juin 2018*	57 885	59 288	61 365	64 152	66 365
A) 22 juin 2018*	59 043	60 474	62 592	65 435	67 692
Y) Ajustement salarial - 22 juin 2019*	59 161	60 595	62 717	65 566	67 827
B) 22 juin 2019*	60 344	61 807	63 971	66 877	69 184
C) 22 juin 2020	61 249	62 734	64 931	67 880	70 222
D) 22 juin 2021	62 168	63 675	65 905	68 898	71 275

* 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 « J », 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 employé-e-s.
- 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 de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

EC-03 - Taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2017	63 428	65 236	67 044	69 375	71 769
X) Ajustement salarial - 22 juin 2018*	63 935	65 758	67 580	69 930	72 343
A) 22 juin 2018*	65 214	67 073	68 932	71 329	73 790
Y) Ajustement salarial - 22 juin 2019*	65 344	67 207	69 070	71 472	73 938
B) 22 juin 2019*	66 651	68 551	70 451	72 901	75 417
C) 22 juin 2020	67 651	69 579	71 508	73 995	76 548
D) 22 juin 2021	68 666	70 623	72 581	75 105	77 696

* 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 « J », 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 employé-e-s.
- 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 de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

EC-04 - Taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2017	68 468	70 810	73 259	76 592	79 234
X) Ajustement salarial - 22 juin 2018*	69 016	71 376	73 845	77 205	79 868
A) 22 juin 2018*	70 396	72 804	75 322	78 749	81 465
Y) Ajustement salarial - 22 juin 2019*	70 537	72 950	75 473	78 906	81 628
B) 22 juin 2019*	71 948	74 409	76 982	80 484	83 261
C) 22 juin 2020	73 027	75 525	78 137	81 691	84 510
D) 22 juin 2021	74 122	76 658	79 309	82 916	85 778

* 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 « J », 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 employé-e-s.
- 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 de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

EC-05 - Taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2017	81 858	84 356	87 113	91 078	94 219
X) Ajustement salarial - 22 juin 2018*	82 513	85 031	87 810	91 807	94 973
A) 22 juin 2018*	84 163	86 732	89 566	93 643	96 872
Y) Ajustement salarial - 22 juin 2019*	84 331	86 905	89 745	93 830	97 066
B) 22 juin 2019*	86 018	88 643	91 540	95 707	99 007
C) 22 juin 2020	87 308	89 973	92 913	97 143	100 492
D) 22 juin 2021	88 618	91 323	94 307	98 600	101 999

* 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 « J », 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 employé-e-s.
- 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 de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

EC-06 - Taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2017	92 483	95 724	99 168	103 680	107 258
X) Ajustement salarial - 22 juin 2018*	93 223	96 490	99 961	104 509	108 116
A) 22 juin 2018*	95 087	98 420	101 960	106 599	110 278
Y) Ajustement salarial - 22 juin 2019*	95 277	98 617	102 164	106 812	110 499
B) 22 juin 2019*	97 183	100 589	104 207	108 948	112 709
C) 22 juin 2020	98 641	102 098	105 770	110 582	114 400
D) 22 juin 2021	100 121	103 629	107 357	112 241	116 116

* 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 « J », 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 employé-e-s.
- 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 de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

EC-07 - Taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2017	104 494	107 651	110 913	115 962	119 962
X) Ajustement salarial - 22 juin 2018*	105 330	108 512	111 800	116 890	120 922
A) 22 juin 2018*	107 437	110 682	114 036	119 228	123 340
Y) Ajustement salarial - 22 juin 2019*	107 652	110 903	114 264	119 466	123 587
B) 22 juin 2019*	109 805	113 121	116 549	121 855	126 059
C) 22 juin 2020	111 452	114 818	118 297	123 683	127 950
D) 22 juin 2021	113 124	116 540	120 071	125 538	129 869

* 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 « J », 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 employé-e-s.
- 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 de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

EC-08 - Taux de rémunération annuels (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
§) 22 juin 2017	113 608	116 755	120 058	125 518	129 848
X) Ajustement salarial - 22 juin 2018*	114 517	117 689	121 018	126 522	130 887
A) 22 juin 2018*	116 807	120 043	123 438	129 052	133 505
Y) Ajustement salarial - 22 juin 2019*	117 041	120 283	123 685	129 310	133 772
B) 22 juin 2019*	119 382	122 689	126 159	131 896	136 447
C) 22 juin 2020	121 173	124 529	128 051	133 874	138 494
D) 22 juin 2021	122 991	126 397	129 972	135 882	140 571

* 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 « J », 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 employé-e-s.
- 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 de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération et l'administration des augmentations d'échelon de rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des fonctionnaires payées aux niveaux EC-1 à EC-8 est de douze (12) mois, et l'augmentation porte le traitement au taux suivant de l'échelle des taux de rémunération.
2. À l'exception de ce qui est stipulé dans le paragraphe 27.03, une fonctionnaire payée aux niveaux EC-1 à EC-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, être rémunérée selon les échelles de taux (A) et (B), au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.
3. À l'exception de ce qui est stipulé dans le paragraphe 27.03, une fonctionnaire payée aux niveaux EC-1 à EC-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, à la date d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, être rémunérée selon les échelles de (C) et (D), au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.
4. Sous réserve de (1), la date d'augmentation d'échelon de rémunération de la fonctionnaire qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique est nommée à un poste de la classification SI le ou après le 22 mai 1981, ou à un poste de la classification ES le ou après le 15 janvier 1982, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour la fonctionnaire qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation SI avant le 22 mai 1981 ou dans l'unité de négociation ES avant le 15 janvier 1982 est la date à laquelle elle a reçu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.
5. Lorsqu'une fonctionnaire décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de la fonctionnaire est survenu. Le salaire ainsi cumulé qui n'a pas été payé à la fonctionnaire à la date de son décès est versé à sa succession.
6. Lorsque la fonctionnaire qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, elle a droit à l'indemnité pendant sa

période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, pour lesquelles elle touche l'indemnité lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

Appendice B

Fonctionnaires à temps partiel

Définition

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

Généralités

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

B.03 Les fonctionnaires à temps partiel sont rémunérés au tarif normal pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

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

B.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a. que pendant les périodes au cours desquelles les fonctionnaires sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
- ou
- b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

Jours fériés désignés

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

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

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

Heures supplémentaires

B.09 L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en sus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.

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

Rappel au travail

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

Indemnité de rentrée au travail

B.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe B.04, lorsqu'un fonctionnaire à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à la rentrée au travail de la présente convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, le fonctionnaire à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de deuil

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

Congés annuels

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

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du fonctionnaire par mois;

- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois.

Congés de maladie

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

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

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

Indemnité de départ

B.17 Nonobstant les dispositions de l'article 25 : indemnité de départ lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au niveau approprié tel que stipulé au paragraphe 25.03 afin de calculer l'indemnité de départ.

Appendice C

Horaire de travail variable

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

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

C.01 Conditions générales

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

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

Dans le cas des fonctionnaires travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de cinquante-deux (52) semaines.

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

C.02 Conversion des jours en heures

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

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

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

C.03 Mise en œuvre/Cessation

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

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

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

C.04 Congés - Généralités

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

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

C.05 Champ d'application particulier

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

Interprétation et définitions

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

Déplacements

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

Jours fériés désignés payés

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

Congés annuels

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

Congés de maladie

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

Rémunération d'intérim

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

Échange de postes

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

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

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

Appendice D

Indemnité de facteur pénologique

Généralités

D.01 Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent au Service correctionnel du Canada, sous réserve des conditions suivantes.

D.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels.

D.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements dotés de plus d'un (1) niveau sécuritaire (c'est-à-dire établissements multiniveaux), l'IFP doit être déterminé en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

Montant de l'IFP

D.04

Indemnité de facteur pénologique

Niveau sécuritaire de l'établissement

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

Application de l'IFP

D.05 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe D.02 ci-dessus s'appliquent.

D.06 L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'employeur à la suite de consultations avec l'agent négociateur.

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

D.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe D.09 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel le fonctionnaire remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

D.09 Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il a droit pour le poste auquel il est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il a droit dans son poste normal, il ou elle touche l'IFP applicable à son poste normal.

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

- a. pendant toute période de congés payés jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
ou
- b. pendant la période entière de congés payés lorsque le fonctionnaire bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

D.11 L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération du fonctionnaire, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

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

D.12 Si, au cours d'un mois donné, le fonctionnaire est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

Appendice E

Principe de poste

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

Lorsqu'un fonctionnaire travaillant par poste est appelé à prendre part, en dehors de ses heures normales de travail, à une activité prévue entre 9 h et 17 h et que plus de la moitié (1/2) de son quart s'effectue à l'extérieur de cette période, l'employeur est tenu, sur demande écrite du fonctionnaire, de fixer, si possible, entre 9 h et 17 h le quart de travail de celui-ci pour le jour de l'activité en question, à condition que ce changement ne nuise pas aux nécessités du service, n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur et que le fonctionnaire donne un préavis suffisant à son supérieur.

a. Certaines activités en vertu de la présente convention

- i. Activités de la CRTESPF, paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
- ii. Processus de sélection du personnel, paragraphe 21.15
- iii. Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles, paragraphes 14.10 et 14.11

b. Certaines autres activités

- i. Cours de formation imposés au fonctionnaire par l'employeur
- ii. Examens provinciaux d'accréditation que doit passer un fonctionnaire pour exercer ses fonctions

Appendice F

Protocole d'entente concernant le congé sessionnel de certains fonctionnaires du Bureau de la traduction

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Association au sujet du congé sessionnel de certains fonctionnaires du Bureau de la traduction.

Le présent protocole d'accord s'applique aux fonctionnaires classifiés SI qui sont affectés au sein des services opérationnels desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et Interprétation parlementaire) et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation de la traduction ayant droit au congé parlementaire.

Nonobstant les dispositions de la présente convention, les parties sont convenues de ce qui suit :

F1. Congé sessionnel

- a. En plus de leur congé annuel payé, les fonctionnaires affectés dans les services opérationnels de traduction et d'interprétation desservant le Parlement reçoivent une compensation spéciale sous forme de congé sessionnel.
- b. Le nombre maximum de jours de congé sessionnel est de quarante (40) par exercice financier.
- c. Le nombre de jours de congé sessionnel auquel le fonctionnaire a droit est le produit du nombre maximal de jours par la fraction dont le numérateur est le nombre de jours de travail sessionnel du fonctionnaire au cours de l'exercice financier et dont le dénominateur est le nombre de jours pendant lesquels la Chambre des communes a siégé pendant cet exercice financier.
- d. Le congé sessionnel est accordé sous réserve des besoins du service et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins du service, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.
- e. Si le fonctionnaire s'est vu accorder des congés sessionnels par anticipation et accuse, à la fin de l'exercice, un solde déficitaire pour ce type de congé, le nombre maximum de jours dont il est question à l'alinéa (b) est réduit d'autant.

F2. Dispositions exclues

Les dispositions des articles 20, 28, 30, 32 et 33 de la présente entente, sauf les paragraphes 20.01 à 20.04, ne s'appliquent pas aux fonctionnaires qui bénéficient d'un congé sessionnel aux fins du présent protocole.

Appendice G

Protocole d'entente entre le Conseil du trésor (ci-après appelé l'employeur) et l'Association canadienne des employés professionnels de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'association) en ce qui concerne les griefs de principe

G.1 L'employeur et l'Association peuvent chacun présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale exécutoire relativement à l'un ou à l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.

G.2 Ni l'employeur ni l'Association ne peuvent présenter de grief de principe si un autre recours administratif de réparation leur est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

G.3 Nonobstant le paragraphe G.2, ni l'employeur ni l'Association ne peuvent présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

G.4 L'Association ne peut présenter de grief de principe 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.

G.5 Pour l'application du paragraphe G.4, 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.

G.6 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum d'un (1) palier.

G.7 L'employeur et l'Association doivent chacun désigner un représentant et se communiquer le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

G.8 L'employeur et l'Association peuvent chacun présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe G.1, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'employeur ou l'Association, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

G.9 L'employeur et l'Association répondent normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

G.10 Tant l'employeur que l'Association, le cas échéant, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

G.11 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employeur ou l'Association à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

Renvoi à l'arbitrage

G.12 La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.

G.13 La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

G.14 La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Appendice H

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission ou retraite

Le présent appendice vise à rendre compte de l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission ou retraite résultant d'une sentence arbitrale datée du 12 juillet 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé dans les cas de paiement différé.

Article 25 Indemnité de départ

À compter du 12 juillet 2012, les alinéas 25.01(b) et (d) seront supprimés de la convention collective.

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

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une première (1re) mise en disponibilité et pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou 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 d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 25.01(a)(i) ci-dessus.

b. Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 25.01(d) et si le fonctionnaire compte au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. **Renvoi en cours de stage**

Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse d'être un fonctionnaire en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

d. **Retraite**

- i. Au moment de la retraite, lorsqu'un fonctionnaire a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,
ou
- ii. dans le cas d'un 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 une cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il avait été cotisant en vertu de ladite loi,

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

e. **Décès**

In 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.

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

- i. Lorsqu'un 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 aux alinéas 12(1)(d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- ii. Lorsqu'un 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 alinéas 12(1)(d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

25.02 La période d'emploi continue servant au calcul des indemnités de départ payables au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas ne doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues sous cet article.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 25.05 à 25.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration du paragraphe 25.02.

25.03

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

Nomination à un poste chez un employeur distinct

25.04 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 25.01(b) (avant le 12 juillet 2012) ou des paragraphes 25.05 à 25.08 (à compter du 12 juillet 2012).

25.05 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 25.02 précédant, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 12 juillet 2012 à une 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 25.02 précédant, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 12 juillet 2012 à une 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 du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

25.06 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 12 juillet 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 de l'employé-e 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 25.07(c).

25.07 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé-e 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. L'employé-e informe l'employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 25.06(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 25.06(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 25.06(b).
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 25.07(b) sera réputé avoir choisi l'option 25.06(b).

25.08 Nomination à partir d'une autre unité de négociation

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation EC à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EC lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 25.01(b) et (d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 25.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 12 juillet 2012, l'employé-e a droit à une 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 de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 25.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 12 juillet 2012,

l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable 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 de l'employé le jour précédant la nomination.

- c. L'employé-e 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 25.06. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 25.08(c) sera réputé avoir choisi l'option 25.06(b).

****Appendice I**

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 cent pour cent 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 cent pour cent 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 cent pour cent 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 J**

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

Nonobstant les dispositions du paragraphe 27.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 54.03 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 fonctionnaires 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 fonctionnaires 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 2(b)(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 fonctionnaires 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 fonctionnaires en congé non payé prolongé (par exemple., congé de maternité ou parental), les

fonctionnaires 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 fonctionnaires 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 du fonctionnaire

- a. Un fonctionnaire 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 fonctionnaires 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 fonctionnaires 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 fonctionnaire 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 : le ou la fonctionnaire ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3(b), le ou la fonctionnaire 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 3(a) ou 3(b) avec tout autre agent négociateur représentant les fonctionnaires 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 fonctionnaires 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 fonctionnaires 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 fonctionnaires 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 K**

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 fonctionnaires au cours du processus de résolution du harcèlement;
- redressement pour les répercussions négatives sur un fonctionnaire en raison d'un incident de harcèlement;
- et
- s'assurer que les fonctionnaires 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 21 juin 2022, selon la première éventualité.

****Appendice L**

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 (paragraphe 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

Association canadienne des employés professionnels

Conseil du Trésor du Canada