

## CONVENTION COLLECTIVE

### GROUPE : TOUS LES EMPLOYÉS SOUTIEN DU RENSEIGNEMENT

#### **CONVENTION ENTRE LE SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Date d'expiration : 31 mars 2021

#### **TABLE DES MATIÈRES**

<b><u>OBJET</u></b>	<b><u>PAGE</u></b>
<b>ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION .....</b>	<b>4</b>
<b>**ARTICLE 2 - DROITS DE LA PERSONNE.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 5 - SÛRETÉ DE L'ÉTAT.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 6 - PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 7 - RESPONSABILITÉS ET DROITS DE LA DIRECTION .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 8 - RECONNAISSANCE SYNDICALE .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 9 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 10 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 11 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 12 - INFORMATION .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 13 - ACCÈS AUX INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AFPC OU POUR D'AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES PAR LA <i>LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE</i> .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTICLE 15 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 16 - CONFLITS DE TRAVAIL.....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 17 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....</b>	<b>12</b>

<b>ARTICLE 18 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>13</b>
<b>**ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 20 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTICLE 21 - RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTICLE 22 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES</b>	<b>18</b>
<b>**ARTICLE 23 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ.....</b>	<b>18</b>
<b>**ARTICLE 24 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....</b>	<b>22</b>
<b>ARTICLE 25 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE.....</b>	<b>29</b>
<b>ARTICLE 26 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN PARENT .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>**ARTICLE 27 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....</b>	<b>30</b>
<b>**ARTICLE 28 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ .....</b>	<b>31</b>
<b>ARTICLE 29 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....</b>	<b>31</b>
<b>ARTICLE 30 - CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT.....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 31 - CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 32 - CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION .....</b>	<b>32</b>
<b>ARTICLE 33 - CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL.....</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 34 - CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ .....</b>	<b>33</b>
<b>ARTICLE 35 - CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ.....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 36 - CONGÉ PAYÉ POUR EXAMEN .....</b>	<b>34</b>
<b>ARTICLE 37 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS .....</b>	<b>34</b>
<b>**ARTICLE 38 - CONGÉ DE BÉNÉVOLAT .....</b>	<b>34</b>
<b>**ARTICLE 39 - CONGÉ PERSONNEL .....</b>	<b>34</b>
<b>**ARTICLE 40 - CONGÉ POUR SOINS DE COMPASSION.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ARTICLE 41 -PRATIQUE RELIGIEUSE .....</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 42 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS .....</b>	<b>36</b>

<b>ARTICLE 43 - DURÉE DU TRAVAIL.....</b>	<b>38</b>
<b>ARTICLE 44 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>42</b>
<b>ARTICLE 45 - TEMPS DE DÉPLACEMENT.....</b>	<b>44</b>
<b>ARTICLE 46 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL .....</b>	<b>45</b>
<b>ARTICLE 47 - DISPONIBILITÉ.....</b>	<b>46</b>
<b>ARTICLE 48 - PRIME DE POSTE .....</b>	<b>47</b>
<b>ARTICLE 49 - PRIME DE FIN DE SEMAINE .....</b>	<b>47</b>
<b>**ARTICLE 50 - RÉMUNÉRATION .....</b>	<b>47</b>
<b>ARTICLE 51 - INDEMNITÉ DE DÉPART .....</b>	<b>48</b>
<b>ARTICLE 52 - RENSEIGNEMENTS SUR LA CLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS .....</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 53 - MESURES DISCIPLINAIRES.....</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE 54 - SOUS-TRAITANCE .....</b>	<b>52</b>
<b>ARTICLE 55 - GRÈVES OU DÉBRAYAGES.....</b>	<b>52</b>
<b>ARTICLE 57 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....</b>	<b>52</b>
<b>ARTICLE 58 - CONSULTATION MIXTE .....</b>	<b>57</b>
<b>ARTICLE 59 - ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ .....</b>	<b>58</b>
<b>ARTICLE 60 - ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE .....</b>	<b>59</b>
<b>ARTICLE 61 - AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>60</b>
<b>ARTICLE 62 - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS AU SCRS .....</b>	<b>60</b>
<b>Objectif .....</b>	<b>60</b>
<b>ARTICLE 63 - MODIFICATION DE LA CONVENTION .....</b>	<b>63</b>
<b>ARTICLE 64 - DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>63</b>
<b>APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION**.....</b>	<b>64</b>

\*\* LES ASTÉRISQUES INDIQUENT LES MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA CONVENTION COLLECTIVE PRÉCÉDENTE

## **ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION**

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention, et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) et de favoriser le bien-être de ses employés ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que la population du Canada soit servie convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux du SCRS auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 2 - DROITS DE LA PERSONNE**

2.01 L'employé ne peut faire l'objet de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation ni de mesure disciplinaire du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de sa nationalité ou de son origine ethnique, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre, de son état civil, de son état matrimonial, de son incapacité physique ou mentale, de son adhésion à l'AFPC ou de son activité au sein de cette dernière, ou d'une condamnation pour laquelle il a été gracié.

2.02 L'AFPC et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et personnel et conviennent que le harcèlement sexuel et personnel ne sera pas toléré sur les lieux de travail.

2.03

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

## **ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

(a) « AFPC » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada; (PSAC)

(b) « autorisation d'absence » désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé pendant ses heures de travail normales ou régulières; (leave)

(c) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces pour des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à un employé au cours de ces congés doit être fonction du taux de rémunération horaire calculé selon la classification prescrite dans le certificat de nomination le jour précédent immédiatement le congé; (compensatory leave)

(d) « conjoint de fait » désigne une personne qui vit une relation conjugale avec l'employé pendant une période continue d'au moins un (1) an. À la demande de l'employeur, l'employé fournit à ce dernier, par écrit, une déclaration indiquant des liens de « conjoint de fait »; (common-law-partner)

(e) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'AFPC à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'AFPC, à l'exclusion des droits d'association, des primes d'assurance et des cotisations spéciales; (membership dues)

(f) « emploi continu » désigne toute période d'emploi continu au SCRS et comprend aussi toute période d'emploi continu ou contigu à la fonction publique du Canada et à la GRC. L'emploi continu n'est utilisé qu'aux fins de calcul des droits aux congés, à la pension et à l'indemnité de départ. L'indemnité de départ n'est jamais versée plus d'une fois pour les mêmes années de service; (continuous employment)

(g) « employé » désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation; (employee)

(h) « employé à temps partiel » désigne une personne dont les heures régulières à l'horaire sont moins de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, mais pas moins que celles prescrites dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*; (part-time employee)

(i) « employeur » désigne le SCRS, tel qu'établi dans la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, paragraphe 3(1), ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Service; (employer)

(j) « époux » sera interprété comme comprenant le « conjoint de fait »; (spouse)

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

(l) « jour de repos » désigne par rapport à un employé, un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste, à l'exclusion des absences sans autorisation; (day of rest)

(m) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00h00 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention; (holiday)

(n) « licenciement » désigne la cessation de l'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction; (lay-off)

(o) « service » désigne le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS); (Service)

(p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé, divisé par 52,176; (weekly rate of pay)

(q) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé à plein temps, divisé par le nombre normal d'heures de sa semaine de travail; (hourly rate of pay)

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

(s) « unités de négociation » désigne le personnel de l'employeur faisant partie des groupes décrits à l'article 8. (bargaining unit)

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

(a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou dans la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou dans la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*; et

(b) si elles sont définies dans la *Loi sur l'interprétation* mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou dans la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi sur l'interprétation*.

## **ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION**

4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'AFPC, aux employés et à l'employeur. Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

4.02 Les conditions d'emploi d'un employé assujetti aux Directives sur le service extérieur sont celles de la présente convention, à moins qu'elles ne soient moins favorables à l'égard des employés que celles des Directives sur le service extérieur. En un tel cas, ces dernières conditions d'emploi s'appliquent.

4.03 Les employés qui comptent moins de trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) de travail d'horaire normales par semaine ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la proportion qui existe entre leurs heures de travail d'horaire hebdomadaires normales et celles des employés à temps plein, sauf que :

(a) ces employés sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) par jour ou trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) par semaine, ou au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence d'autres heures de travail journalières ou hebdomadaires qui peuvent être prescrites en vertu de l'article 43;

(b) les congés ne peuvent être accordés que :

(i) lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits dans la présente convention; ou

(ii) pendant les périodes au cours desquelles les employés doivent, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

(c) les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) pendant la semaine;

(d) nonobstant les dispositions de l'article 52 (indemnité de départ), l'employé dont l'emploi continu comprend à la fois une période d'emploi continu à temps plein et une autre à temps partiel, voit aux fins de l'indemnité de départ, ses années complètes d'emploi continu à temps partiel réduites proportionnellement de la différence qui existe entre les heures de travail hebdomadaires à temps partiel et les heures de travail hebdomadaires normales inscrites à l'horaire normal d'un employé à temps plein. Dans le cas de l'employé qui, à la date de cessation de son emploi, était un employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'article 52, rajusté au taux hebdomadaire à temps plein, constitue le taux de rémunération hebdomadaire que celui-ci ou celle-ci recevra au moment de la cessation de son emploi;

(e) le congé de deuil est le même pour tout le monde.

## **ARTICLE 5 - SÛRETÉ DE L'ÉTAT**

5.01 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 ou règlement établi par le gouvernement du Canada ou pour son compte, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout état allié ou associé au Canada.

## **ARTICLE 6 - PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE**

6.01 S'il arrive qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employés de l'employeur assujettis à la présente convention, rend nulle ou non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la convention.

## **ARTICLE 7 - RESPONSABILITÉS ET DROITS DE LA DIRECTION**

7.01 La présente convention, sauf dans la mesure exprimée par les dispositions qu'elle renferme, ne restreint pas l'autorité des personnes chargées de responsabilités de direction au Service.

## **ARTICLE 8 - RECONNAISSANCE SYNDICALE**

8.01 L'employeur reconnaît l'AFPC comme agent de négociation unique de tous les employés visés dans les certificats délivrés à l'AFPC de la Fonction publique du Canada par la Commission des relations de travail dans la fonction publique à l'égard des employés de groupes d'occupations précis tels Commis aux écritures et aux règlements; Secrétariat, sténographie et dactylographie; Communications; et Mécanographie, au sein de la catégorie du soutien administratif, dont les fonctions et responsabilités sont décrites pour chacun des groupes dans les normes de l'employeur relatives à la classification et à la sélection est maintenant référencé comme groupe de Soutien du renseignement.

## **ARTICLE 9 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS**

9.01 L'AFPC nomme ou choisit les personnes qui représentent les employés, et ces représentants sont reconnus par l'employeur.

9.02 L'AFPC et l'employeur décident de l'aire de compétence de chaque représentant, en tenant compte du tableau de l'organisation et de la répartition des employés dans les lieux de travail, ainsi que de la structure administrative que suppose la procédure de règlement des griefs.

9.03 L'AFPC communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants.

9.04 Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant hiérarchique avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues employés, sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale afin d'étudier les plaintes et de régler les griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant se présente à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

## **ARTICLE 10 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

10.01 « Changement technologique » désigne tout changement apporté par l'employeur aux méthodes de travail ou aux opérations ou un changement apporté à l'équipement ou au matériel qu'il utilisait

précédemment ou encore, un changement dans la manière dont l'employeur exécute son travail, son entreprise ou son affaire en rapport avec un changement de l'équipement ou du matériel, qui entraînerait des changements importants de la situation d'emploi ou des conditions de travail des employés, telles que prévues dans la présente convention.

10.02 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux du changement technologique. En conséquence, elles encouragent et favorisent le changement et les améliorations technologiques. Lorsqu'un changement technologique s'impose, l'employeur tente de trouver des moyens de réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

10.03 L'employeur convient, sauf en cas d'urgence, de donner à l'AFPC un préavis par écrit aussi long que possible mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours de tout changement technologique important au matériel qui aurait pour effet de modifier la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés établies par la présente convention. D'autre part, l'employeur convient de consulter l'AFPC en vue de résoudre les problèmes qui peuvent se poser par suite de la mise en place de ce changement technologique.

### **Réunions patronales-syndicales au sujet des changements**

10.04 Lorsque l'employeur informe l'AFPC de son intention d'effectuer un changement technologique, les parties conviennent de se réunir dans les quinze (15) jours qui suivent pour tenir des consultations constructives et sérieuses en vue de s'entendre sur la solution des problèmes découlant du changement.

Les consultations peuvent porter sur les sujets suivants dont la liste n'est pas limitative : les modifications en matière de dotation en personnel et d'organisation; les tâches et la description de postes; la formation; la rémunération des employés; les projets de mutation et de réinstallation; les effets physiologiques et environnementaux et les autres questions qui se rapportent aux employés appartenant aux unités de négociation touchées par ces modifications.

10.05

(a) Protection

Lorsque le changement technologique entraîne l'abolition du poste d'un employé, tout effort raisonnable sera déployé pour lui trouver un poste pour lequel il possède les qualités requises. Si nécessaire, certains concours ne seront ouverts qu'aux employés touchés.

(b) Recyclage

L'employé identifié à l'alinéa 10.05 (a) qui doit acquérir des compétences nouvelles et différentes pour combler un poste vacant au sein de son groupe de soutien du renseignement recevra la formation nécessaire pour lui permettre de combler ce poste.

## **ARTICLE 11 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

11.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux

cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération d'un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité avec le présent article, l'employeur n'est pas obligé de faire des déductions sur les payes subséquentes.

11.02 L'AFPC donne un préavis de deux (2) mois au sujet de changements apportés aux cotisations collectives.

11.03 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé, applicables à chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

11.04 L'employé qui prouve à l'Alliance, au moyen d'une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'une association religieuse dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il ou elle versera à une association de charité des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujetti au présent article, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'institution religieuse en question. L'Alliance informera l'employeur en conséquence.

11.05 Aucune association d'employé, telle que définie à l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, sauf l'AFPC n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autre retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'AFPC dans un délai raisonnable, et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé et les déductions faites en son nom.

11.07 L'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé selon lequel des retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

11.08 L'AFPC convient d'indemniser l'employeur et de le mettre 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 l'employeur; le montant de l'indemnisation se limite alors à l'erreur commise.

## **ARTICLE 12 - INFORMATION**

12.01 L'employeur convient de communiquer par écrit au président de la section locale, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail et la classification de chaque employé représenté par l'AFPC, incluant les nouveaux employés.

12.02 L'employeur prévient l'AFPC, par l'intermédiaire du président de la section locale, lorsqu'un employé est nommé à un poste syndiqué ou quitte un poste syndiqué.

12.03 L'employeur s'efforce de modifier le texte de la version électronique de la convention collective dans les 90 jours qui suivent la date de signature de la convention.

12.04 L'employeur remet à l'AFPC une version électronique de la convention collective dans les 90 jours qui suivent la date de la signature.

12.05 Sous réserve des nécessités opérationnelles, le représentant syndical désigné par le président de la section locale se voit accorder jusqu'à une heure et demie (90 minutes) pendant les heures normales de travail pour rencontrer les nouveaux employés lors de la séance d'orientation.

## **ARTICLE 13 - ACCÈS AUX INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

13.01 L'employeur met à la disposition de l'AFPC un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage situés à des endroits commodes sur le babillard électronique et sur son système de courriel pour y afficher les avis officiels de l'AFPC. L'AFPC s'efforce d'éviter de présenter des requêtes pour l'affichage d'avis que l'employeur pourrait raisonnablement juger contraires à ses intérêts ou aux intérêts de ses représentants. Il faudra obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur pour afficher les avis et autres documents, à l'exception des avis concernant les affaires de la section locale de négociation, y compris le nom des représentants de l'AFPC et les activités sociales et de loisir. Une telle autorisation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

13.02 L'affichage de l'information sur les tableaux respectera les pratiques en vigueur dans l'immeuble.

13.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'AFPC de se rendre dans les locaux de l'employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

13.04 L'AFPC fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

## **ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AFPC OU POUR D'AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES PAR LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE***

14.01 Lorsque l'employé ne peut participer aux activités décrites aux paragraphes 14.02 à 14.10 inclusivement, à cause des nécessités du service, l'employeur convient de demander un arrêt de l'audience (suspension) jusqu'à ce que les nécessités du service permettent à l'employé de participer.

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

- (a) à l'employé qui dépose une plainte en son nom propre devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique;
- (b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'AFPC qui dépose une plainte.

### **Demande d'accréditation, comparution et intervention concernant les demandes d'accréditation**

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

- (a) à l'employé qui représente l'AFPC dans une demande d'accréditation ou dans une intervention; et
- (b) à l'employé qui fait des représentations personnelles au sujet d'une accréditation.

14.04 L'employeur accorde un congé payé :

- (a) à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique; et
- (b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'AFPC.

## **Séances du conseil d'arbitrage**

14.05 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'AFPC devant un conseil d'arbitrage.

14.06 L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par un conseil d'arbitrage et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'AFPC.

## **Arbitrage**

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

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

## **Réunions se tenant au cours de la procédure de règlements des griefs**

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

- (a) lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté un grief, un congé payé lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé et le statut de « présent au travail » lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation; et
- (b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

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

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

## **Séances de négociations contractuelles**

14.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'AFPC. L'AFPC remboursera l'employeur pour le recouvrement du salaire et des autres coûts reliés sur présentation d'une facture de l'employeur à la section locale énonçant les montants pour chacun des employés impliqués. L'enregistrement et l'approbation de ce congé sera rapporté selon une méthode à être déterminée par l'employeur.

### **Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

14.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles. L'AFPC remboursera l'employeur pour le recouvrement du salaire et des autres coûts reliés sur présentation d'une facture de l'employeur à la section locale énonçant les montants pour chacun des employés impliqués. L'enregistrement et l'approbation de ce congé sera rapporté selon une méthode à être déterminée par l'employeur.

### **Réunions entre l'AFPC et la direction non prévues dans le présent article**

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé, y compris une période préparatoire de deux (2) heures avant chaque réunion, à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'AFPC. Réunions du Conseil d'administration de l'AFPC et Congrès d'association d'employés.

14.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du Conseil d'administration et aux Congrès de l'AFPC ainsi qu'à ceux du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales du travail.

### **Cours de formation pour représentants**

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

### **Congé pour les affaires de l'AFPC**

14.16 L'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder à un employé qui est un représentant autorisé de l'AFPC une période raisonnable pour s'acquitter de ses fonctions de représentant.

## **ARTICLE 15 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS**

15.01 À la demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent de bonne foi au niveau approprié lorsqu'on envisage des modifications aux conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention.

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

## **ARTICLE 16 - CONFLITS DE TRAVAIL**

16.01 Les employés qui sont empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur, signalent la chose à leur employeur et celui-ci fait tous les efforts raisonnables pour fournir ailleurs à ces employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

## **ARTICLE 17 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

17.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un conflit d'intérêts, les employés ne sont pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures pendant lesquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur.

## **ARTICLE 18 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

18.01 L'employé conserve le nombre de jours de congé payé portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujetti.

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

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

18.04 Lorsque l'employeur rejette une demande de congé présentée par un employé, il lui en donne les motifs, par écrit, sur demande.

18.05 Aux fins des congés ou des congés compensateurs, les nécessités du service sont invoquées :

- (a) lorsque l'absence de l'employé a pour effet d'empêcher qu'un délai soit respecté parce que l'employé ne peut être remplacé facilement; ou
- (b) lorsque l'absence de l'employé provoque une interruption ou une réduction du service ou d'une activité essentielle au maintien des opérations du Service.

## **ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS**

### **Acquisition des crédits de congé annuel**

19.01 L'année de congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

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

- (a) neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa cinquième (5<sup>e</sup>) année de service;
- (b) douze heures virgule cinq (12,5) à partir du mois où survient son cinquième (5<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (c) treize heures virgule sept cinq (13,75) à partir du mois où survient son quinzième (15<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (d) quinze heures virgule six deux cinq (15,625) à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (e) seize heures virgule huit sept cinq (16,875) à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;

(f) dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;

(g) aux fins de congé annuel dans cette convention, les années de service continu ou non à la fonction publique, au SCRS et à la GRC sont comptées aux fins du calcul des congés annuels, sauf lorsqu'un employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ de la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas aux employés qui, ayant reçu une indemnité de départ à la suite d'une mise à pied, sont réembauchés dans l'année suivant leur mise à pied;

(h) les périodes de service continu de six (6) mois ou plus dans les Forces canadiennes en tant que membre de la Force régulière ou de la Force de réserve (classe B ou C) sont incluses dans le calcul des crédits de congé.

### **Droit au congé annuel payé**

19.03 L'employé a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui compte trois (3) mois d'emploi continu peut, sur demande, bénéficier de crédits de congé annuel anticipés pour l'année de congé.

### **Établissement du calendrier des congés annuels payés**

19.04

(a) Les employés doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel où ils les acquièrent.

(b) L'employé informe l'employeur par écrit de sa demande de congé annuel aussitôt que possible après le 1<sup>er</sup> avril mais avant le 31 mai.

(c) L'employeur répond à la demande de congé annuel de l'employé dans une (1) semaine de la réception de la demande, si la période de congé annuel demandée est plus longue qu'une (1) semaine. Pour les périodes moindres, l'employeur répondra dans un délai raisonnable et pratique, compte tenu des circonstances de la demande.

(d) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder les congés annuels de l'employé au cours de l'année pendant laquelle il les acquiert, et d'une manière satisfaisante pour l'employé. Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités opérationnelles, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au sousalinéa 19 (d)(i).

19 (d)i) Aux fins de l'alinéa 19.04 (d), toute période de service, continue ou non, au sein de la fonction publique est prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf si l'employé, à son départ de la fonction publique, touche ou a touché une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique cependant pas à l'employé qui a reçu une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui retourne à la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité.

19.05 L'employeur, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, prévient l'employé de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'employeur, sur demande écrite de l'employé, en donne la raison par écrit.

19.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé a droit à un congé payé en vertu d'un autre article, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, soit réinscrite pour utilisation à une date ultérieure. Une telle demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

19.07 Si, au cours d'une année de congé donnée, il n'a pas été accordé à l'employé tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Les employés peuvent accumuler au plus 60 jours (450 heures) de congés annuels, incluant les crédits pour l'année financière en cours. Le directeur général ou le chef autonome peut approuver le report de plus de 60 jours (450 heures) de congé à condition que l'employé le demande par écrit et qu'il accepte de réduire, au cours de l'année financière, le nombre de jours accumulés à un seuil qui ne nécessitera pas un autre report lors de la prochaine année financière.

19.08 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent 15 jours (112,5 heures) peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

### **Rappel pendant le congé annuel payé**

(a) L'employeur fera tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel payé.

(b) L'employé qui est rappelé au travail pendant un congé annuel payé est rémunéré pour chaque journée au cours de laquelle il a travaillé, au taux prévu par l'alinéa 44.05 (a), la rémunération minimale qu'il touche devant correspondre à sept heures et demie (7½) de travail.

(c) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, l'employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage :

(i) pour se rendre à son lieu de travail; et

(ii) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

(d) L'employé n'est pas considéré en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 19.09 (b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

### **Congé de cessation d'emploi**

19.10 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés, portés à son crédit, par le taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

19.11 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, l'employeur recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employé un montant équivalant au nombre de jours de congé annuel non acquis dont il a bénéficié, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

19.12 Nonobstant les dispositions du paragraphe 19.10, l'employé dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 19.10, s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il cesse d'être employé.

### **Paiements anticipés**

19.13 L'employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) ou de plusieurs semaines, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédent le début de la période de congé annuel de l'employé à condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, l'employeur lui verse avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement déduit de toute rémunération à laquelle il a droit par la suite et doit être recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

### **Annulation du congé annuel**

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

### **Crédit de congé annuel une seule fois**

19.15

(a) Les employé-e-s ayant moins de deux (2) ans de service continu et tous les nouveaux employé-e-s, auront droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé lorsqu'ils atteindront deux ans de service continu au sein du SCRS.

(b) Dispositions transitoires

Les employé-e-s ayant plus de deux (2) années de service continu au sein du SCRS auront droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

(c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 19.15(a) et (b) ci-dessus sont exclus des dispositions de la clause de report de congé annuel prévue au paragraphe 19.07.

## **ARTICLE 20 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

### **Crédits**

20.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

### **Attribution des congés de maladie**

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

(a) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine; et

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

20.03 À moins d'indications contraires de la part de l'employeur, une déclaration signée de l'employé portant que par suite d'une maladie ou d'une blessure il était incapable d'exercer ses fonctions est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 20.02 (a).

20.04 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 20.02, un congé de maladie payé anticipé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur :

(a) pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, s'il attend une décision sur la demande de congé pour accident du travail; ou

(b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures dans tous les autres cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, sous réserve de recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

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

20.06 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie et les crédits de congé compensateur sont rétablis dans la limite du congé de maladie payé accordé.

20.07 Lorsque l'employé a un rendez-vous chez un médecin ou un dentiste, un congé payé d'une durée maximale de trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordé par rendez-vous sans imputer cette absence aux crédits de congé de maladie de l'employé. Celui ou celle qui demande un congé en vertu du présent sous-alinéa doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire les absences du travail au minimum et il doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible. Toutefois, cette pratique s'applique uniquement dans le cas d'un rendez-vous périodique ou spécial. Lorsque l'employé doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement, ses absences doivent être imputées aux crédits de congé de maladie. Pour les rendez-vous chez le médecin relié à une grossesse, se référer à l'article 21.

20.08 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé à la fin de sa période d'emploi déterminée au SCRS lui seront rendus s'il est réembauché au SCRS au cours de la première année suivant la fin de ladite période d'emploi.

## **\*\* ARTICLE 21 - RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

21.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la soixante dix-huitième (78<sup>e</sup>) 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 foetus

ou de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, avec le consentement de l'employée, en avise le comité en milieu de travail ou le représentant en matière de santé et sécurité.

21.02 La demande dont il est question au paragraphe 21.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

21.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 21.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

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

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

21.05 Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard soixante dix-huitième (78) semaines après la naissance.

21.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

## **ARTICLE 22 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

22.01 Une période maximum de trois heures virgule sept cinq (3,75) de congé payé sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

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

## **\*\* ARTICLE 23 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

### **23.01 Congé de maternité non payé**

- (a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- (b) Nonobstant l'alinéa a) :

- i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,  
ou

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

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

- (c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 20 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 20 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## **23.02 Indemnité de maternité**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
  - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de 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, auprès d'un des employeurs mentionnés aux 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* :

(indemnité reçue)	<input checked="" type="checkbox"/>	(période non travaillée après son retour au travail)
		[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employée 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 l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de

maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et

- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 23.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
  - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - ii. ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédent le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement 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 l'employée.

### **23.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- a) L'employée qui :
  - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 23.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime

d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 23.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 23.02a)(iii),

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 23.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

## **\*\* ARTICLE 24 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

### **24.01 Congé parental non payé**

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour 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. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour 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 de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
  - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

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

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
  - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
  - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé 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.

#### **24.02 Indemnité parentale**

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

- a. Option 1 : prestations parentales standard, 24.02 alinéas (c) à (k),

ou

- b. Option 2 : prestations parentales prolongées, 24.02 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocabile et ne sera pas modifiée si l'employé-e 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. L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle :
  - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - ii. fournit à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,  
et
  - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage
    - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux 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 ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 23.02a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la division (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 23.02 a)(iii)(B), le cas échéant.
    - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X

(période non travaillée, telle que précisée en [B], après son retour au travail)

----- [Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la division (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 l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompront la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

**Option 1 – Indemnité parentale standard :**

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 24.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le

fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 23.02(c)(iii) pour le même enfant.

- vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale 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 cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 23.02(c)(iii) et 24.02(c)(v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 24.02c(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédent le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

## **Option 2 – Indemnité parentale prolongée :**

1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
  - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 24.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - iii. lorsqu'un employé 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, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 23.02(c)(iii) pour le même enfant.
  - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé 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 pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à l'alinéa 23.02(c)(iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 24.02(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
  - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;

- ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période desix (6) mois précédent 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 de l'employé-e 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, auquel l'employé 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 d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

#### **24.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides**

- a. L'employé-e qui :
  - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 24.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 24.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 24.02a)(iii),

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

- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 24.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e 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 ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations

parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

## **\*\* ARTICLE 25 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

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

25.02 Aux fins de l'application du présent article, « 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 qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé-e, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

25.03 L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

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

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

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

## **\*\* ARTICLE 26 - CONGÉ POUR PROCHE AIDANTS**

26.01 Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

26.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 26.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) 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.

26.03 Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).

26.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 26.01 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

26.05 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.

## **ARTICLE 27 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

27.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme le conjoint (y compris conjoint de fait), les enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers ou en tutelle), les petits-enfants, les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le frère, la soeur, la belle-mère, le beau-père, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé, demeurant ou non avec l'employé, ou tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employé demeure en permanence.

27.02 L'employé obtient un congé payé dans les circonstances suivantes :

(a) pour conduire un membre de sa famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou pour des entrevues avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption, pourvu que le superviseur ait été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de la famille de l'employé et pour permettre à l'employé de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

(d) pour des besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant;

(e) sept virgule cinq (7,5) heures des cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures précisées au paragraphe 27.04 peuvent être utilisées pour :

- i. assister à une activité scolaire, si le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- ii. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- iii. 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 officiel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

27.03 Le nombre total de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas 27.02 (a), (b), (c) et (d) ne doit pas dépasser cinquante-deux virgule cinq (52,5) heures au cours d'une année financière.

## **ARTICLE 28 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

28.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le frère, la soeur, le demi-frère, la demi-soeur, le conjoint (y compris le conjoint de fait), l'enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents, le petit-fils, la petite-fille, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-soeur, demeurant ou non avec l'employé, ou tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

28.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil payé d'une période maximale de sept (7) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles ou de commémoration du défunt et peut, d'autre part, bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

28.03 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé aux termes du paragraphe 27.02, il bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

28.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui donnent lieu à un congé de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le directeur du Service peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question au paragraphe 28.02.

28.05 L'employé a droit à un jour de congé de deuil payé pour le décès d'un des grands-parents de son conjoint.

## **ARTICLE 29 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL**

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

- a) d'une blessure corporelle subie dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,
- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé 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 l'employé ou son agent a payé la prime.

## **ARTICLE 30 - CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT**

30.01 À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé dont le conjoint est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans est accordé à l'employé dont le conjoint est réinstallé temporairement.

30.02 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 calcul du congé annuel auxquels a droit l'employé, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## **ARTICLE 31 - CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES**

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

(a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;

(b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;

(c) l'employé a droit à un congé non payé pour obligations personnelles en vertu des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe une seule fois pendant la durée totale de son emploi. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

31.02 Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) du paragraphe 31.01 est compté dans la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul des congés annuels auxquels a droit l'employé. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

31.03 Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) du paragraphe 31.01 est déduit de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul des congés annuels auxquels a droit l'employé. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## **ARTICLE 32 - CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION**

32.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé pour la période de temps où il est tenu :

(a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

(b) de faire partie d'un jury; ou

(c) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

(i) dans une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;

(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;

- (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou un de leurs comités qui est autorisé à sommer des témoins de comparaître devant lui; ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

## **ARTICLE 33 - CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL**

33.01 Lorsque l'employé prend part comme candidat à une procédure de sélection du personnel pour remplir un poste au sein du SCRS ou de la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et, au besoin, de la procédure d'appel et pour toute autre période supplémentaire raisonnable pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

## **ARTICLE 34 - CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ**

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

34.02 À la discrétion de l'employeur, l'employé en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel figurant à l'appendice « A » de la présente convention, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou d'entretien.

34.03 Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues pendant la durée du congé d'études. Lorsque le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

(a) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

(b) Si l'employé :

- (i) ne termine pas ses études, à moins que cet abandon ne soit dû à la maladie ou à d'autres causes indépendantes de la volonté de l'employé;
- (ii) ne revient pas au service de l'employeur après ses études; ou

(iii) cesse d'être employé avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin de ses études,

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

## **ARTICLE 35 - CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ**

35.01 La promotion professionnelle désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser la promotion professionnelle de la personne et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

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

35.02 Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, le congé payé de promotion professionnelle peut être accordé pour une des activités décrites au paragraphe 35.01 ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 45 (Heures supplémentaires) et de l'article 46 (Temps de déplacement) pendant qu'il est en congé de promotion professionnelle prévu dans le présent paragraphe.

35.03 Les employés en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

## **ARTICLE 36 - CONGÉ PAYÉ POUR EXAMEN**

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

## **ARTICLE 37 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS**

37.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

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

## **ARTICLE 38 - CONGÉ DE BÉNÉVOLAT**

SUPPRIMÉ – Une journée est ajoutée au congé personnel à l'article 39.

## **ARTICLE 39 - CONGÉ PERSONNEL**

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

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

## **\*\* ARTICLE 40 - CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE**

### **40.01 Congé pour cause de violence familiale**

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

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé-e, 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. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 40.01(b) et 40.01(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

## **ARTICLE 41 -PRATIQUE RELIGIEUSE**

41.01 À la demande de l'employé et à la discrétion du superviseur, du temps libre rémunéré peut être accordé à l'employé pour lui permettre d'exercer ses croyances religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six mois, au moment convenu par le superviseur.

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

41.03 Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu de cette entente ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour le Service.

41.04 L'employé qui entend demander du temps libre en vertu de cette entente doit prévenir son superviseur 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 42 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

42.01 Sous réserve du paragraphe 42.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- (a) le jour de l'An;
- (b) le vendredi Saint;
- (c) le lundi de Pâques;
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- (e) la fête du Canada;
- (f) la fête du Travail;
- (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- (h) le jour du Souvenir;
- (i) le jour de Noël;
- (j) le lendemain de Noël;
- (k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu, au niveau provincial ou municipal, comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août;
- (l) un autre jour, lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

42.02 L'employé qui est en absence non payée à la fois le jour ouvrable complet qui précède et celui qui suit immédiatement un jour férié désigné n'a pas droit à rémunération pour le jour férié.

### **Jour férié qui coïncide avec un jour de repos**

42.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 42.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail d'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

42.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 42.03 :

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

### **Rémunération du travail exécuté un jour férié**

42.05 Lorsque l'employé travaille un jour férié, il est rémunéré :

(a) à tarif et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour les sept premières heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) effectuées le jour férié et à tarif double (2) par la suite; de plus, il touche la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé le jour férié; ou

(b) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, il peut bénéficier :

- (i) d'un jour de congé payé (au taux de rémunération horaire) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;
- (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux de rémunération horaire pour les sept premières heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) qu'il effectue le jour férié; et
- (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux de rémunération horaire pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en excédent de sept heures,

A. sous réserve des nécessités du service et à la demande de l'employé, l'employeur s'efforce de lui accorder des jours de congé compensateur, acquis en vertu du sous-alinéa 42.05 (b)(i), accolés aux congés annuels de l'employé;

B. si des jours de congé compensateur ne peuvent être utilisés avant la fin de l'année financière, ils seront remboursés à l'employé à son taux de rémunération horaire, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la fin de l'année financière; ou

(c) lorsque l'employé travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail d'horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu de l'alinéa 42.04 (b), il touche en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

42.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail, un jour férié désigné payé, et qu'il se présente effectivement au travail, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- (a) une rémunération en conformité avec les dispositions du paragraphe 42.05; ou
- (b) une rémunération équivalant à six (6) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, sauf que le minimum de six (6) heures de rémunération s'applique uniquement la première fois que l'employé se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé arrive au travail pour la première fois.

42.07 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et se présente un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail d'horaire, et doit, à cette fin, utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, les dépenses raisonnables qu'il a engagées pour se rendre au travail sont remboursées de la façon suivante :

- (a) s'il voyage dans sa propre automobile, il récupère les frais de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsqu'il est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile; ou
- (b) les dépenses effectivement engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

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

#### **Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé**

42.09 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié coïncide avec une période de congé payé de l'employé, le jour férié n'est pas compté comme un jour de congé. Les employés qui travaillent selon un poste de travail prolongé ou un horaire variable doivent tenir compte de la différence d'heures entre la durée de la journée de travail prévue dans l'horaire de travail variable et les sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) du jour férié.

### **ARTICLE 43 - DURÉE DU TRAVAIL**

#### **Généralités**

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs qui commencent à 0 h le lundi matin et finissent à 24 h le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 heure.

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

#### **Travail de jour**

##### **43.03**

- (a) Sous réserve du paragraphe 43.04, la semaine de travail d'horaire est de trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail est de sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.
- (b) Les employés sont informés par écrit de leurs horaires de travail. Tout changement apporté aux horaires de travail se fait par avis écrit adressé à aux employés concernés.

(c) Sous réserve des nécessités du service, l'employé a le droit de choisir et de demander des horaires variables sur une base journalière, à savoir entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.

#### 43.04

(a) Si l'horaire qui existe à la signature de la présente convention diffère de celui qui est prévu à l'alinéa 43.03 (a), l'employeur, sur demande, aura des consultations avec l'AFPC au sujet des dites heures de travail et justifiera la nécessité de telles heures pour répondre aux besoins du public ou du fonctionnement efficace du Service. Lorsqu'il faut modifier les horaires de travail au point qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués à l'alinéa 43.03 (a), l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, aura au préalable des consultations avec l'AFPC au sujet de ces heures de travail et justifiera alors la nécessité des heures en question pour répondre aux besoins du public ou du fonctionnement efficace du Service.

(b) Il est entendu que ces consultations se dérouleront au niveau local à la seule fin d'établir les faits et qu'elles seront portées aux niveaux appropriés de l'employeur et de l'AFPC avant toute mise en oeuvre.

43.05 Les parties conviennent que les dispositions du paragraphe 43.04 ne s'appliquent pas dans le cas des employés dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ).

#### **Horaire variable**

#### 43.06

(a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14) jours civils, il travaille en moyenne trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être convenue mutuellement entre l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, l'employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en oeuvre 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 telle qu'elle est stipulée dans la présente convention.

(b) Les demandes faites en vertu du présent paragraphe ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

#### **Travail par postes**

43.07 Lorsque, à cause des nécessités du service, la durée du travail des employés est fixée à l'horaire par roulement, de façon irrégulière ou selon un poste brisé, il doit être fixé de manière que les employés, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

- (a) travaillent en moyenne trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- (b) travaillent sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) par jour, à l'exclusion d'une pause-repas d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ );
- (c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;

(d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs, sauf quand un jour férié désigné payé qui n'est pas travaillé sépare les jours de repos.

43.08 L'horaire normal comporte les postes de minuit à 8 heures; de 8 heures à 16 heures; de 16 heures à minuit ou, au choix, de 23 heures à 7 heures; de 7 heures à 15 heures; de 15 heures à 23 heures.

43.09

(a) S'il existe, au moment de la signature de la présente convention, des postes autres que ceux indiqués au paragraphe 43.08, l'employeur, sur demande, aura des consultations avec l'AFPC au sujet des heures de ces postes et justifiera alors la nécessité de ces postes pour répondre aux besoins du public ou du fonctionnement du Service. Lorsqu'il faut modifier des postes au point qu'ils ne sont plus conformes à ceux qui sont indiqués au paragraphe 43.08, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, aura des consultations au préalable avec l'AFPC au sujet des heures auxquelles ces postes sont prévus et justifiera alors la nécessité de ces postes pour répondre aux besoins du public ou du fonctionnement efficace du Service.

(b) Il est entendu que ces consultations se dérouleront au niveau local, à la seule fin d'établir les faits et qu'elles seront portées aux niveaux appropriés de l'employeur et de l'AFPC avant toute mise en oeuvre.

43.10 Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

(a) le jour où il a commencé, lorsque au moins la moitié ou plus des heures de travail effectuées se situent ce jour-là; et

(b) le jour où il se termine, lorsque plus de la moitié des heures de travail effectuées se situent ce jour-là.

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

43.11 Il est admis que la continuité de certaines opérations exige la présence de certains employés au travail durant la totalité d'un poste de huit (8) heures. Dans ces cas, les employés sont rémunérés pour une pause-repas d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ), étant donné qu'ils ne peuvent quitter leur lieu de travail. Sous réserve du paragraphe 43.12, on prévoira une période de repas aussi près que possible au milieu du poste. La pause-repas d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) est assujettie à la disposition sur les heures supplémentaires applicable.

43.12 Il est également admis que les pauses-repas des employés affectés à des fonctions continues pourront être échelonnées. Toutefois, l'employeur fera tout ce qu'il peut pour placer les pauses-repas à des heures qui conviennent aux employés.

43.13 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

(a) de ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé; et

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

43.14 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'exécution des horaires de travail par postes sont la responsabilité de l'employeur.

43.15 L'employeur établit un horaire général de travail par postes applicable à une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance. Cet horaire assure les besoins normaux de l'horaire de travail.

43.16 Pourvu qu'ils en donnent un préavis dans un délai suffisant, les employés peuvent, sous réserve de l'approbation de l'employeur, s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

43.17

(a) L'employé qui est tenu de changer son poste prévu à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures à compter de l'heure d'effet de ce changement de son poste prévu à l'horaire, est rémunéré à tarif et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales, mais assujettis aux dispositions établies dans la présente convention au sujet des heures supplémentaires.

(b) L'employé qui travaille de jour dont la durée du travail est modifiée de façon à précéder ou à dépasser les heures prescrites de 7 heures et de 18 heures, lesquelles sont indiquées au paragraphe 43.03, et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures à compter de l'heure d'effet d'un tel changement, est rémunéré à tarif et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour le premier jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours de travail ou les postes effectués subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux normal, mais assujettis aux dispositions de la présente convention sur les heures supplémentaires.

### **Consultation - Horaires pour un poste de travail**

43.18

Nonobstant les dispositions des paragraphes 43.07 à 43.17 et 43.20, des consultations peuvent être entreprises au palier local en vue d'établir des horaires de postes différents de ceux qui sont prévus aux paragraphes 43.07 et 43.08. Ces consultations porteront sur tous les aspects de l'établissement de l'horaire des postes.

Dès qu'une entente acceptable a été convenue au palier local, l'horaire de postes proposé est soumis aux paliers généraux respectifs de l'employeur et de l'AFPC, dont l'autorisation doit être obtenue préalablement à leur mise en oeuvre.

Il est entendu que l'application souple de ces arrangements ne doit pas être contraire à l'intention et à l'esprit des autres dispositions qui régissent l'horaire des postes. En appliquant le présent paragraphe avec souplesse, il faut respecter la durée moyenne du travail qui est prévue dans l'horaire de base, ainsi que les nécessités du service telles qu'elles sont déterminées par l'employeur.

### **Généralités**

43.19 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. Les employés peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur les formules prescrites par l'employeur.

## **\*\* Périodes de repos**

43.20

- a. Sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'employeur pourvoira à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.
- b. Sous réserve des nécessités du service, toute employée qui allaite aura, sur demande, ses heures de travail prévues de manière à fournir les pauses non rémunérées nécessaires à son allaitement ou pour extraire le lait maternel. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

## **ARTICLE 44 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

44.01 Dans le présent article, l'expression :

- (a) « heures supplémentaires » signifie, dans le cas d'un employé à temps plein, le travail autorisé accompli en excédent de sa durée du travail à l'horaire;
- (b) « tarif et demi » désigne le produit d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux de rémunération horaire;
- (c) « tarif double » désigne le produit de deux (2) fois le taux de rémunération horaire.

### **Attribution du travail supplémentaire**

- (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur évite dans la mesure du possible de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles.
- (b) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord avec l'employé, l'employeur doit, autant que possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

### **Rémunération du travail supplémentaire**

44.03 Sous réserve du paragraphe 44.08, l'employé qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire durant son jour de travail d'horaire a droit à une rémunération calculée à tarif et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) au regard de chacune des heures supplémentaires effectuées.

44.04 Sous réserve du paragraphe 44.08, l'employé qui est tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif double (2).

44.05 Sous réserve du paragraphe 44.08, si l'employé est tenu de se présenter au travail un jour de repos, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- (a) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable; ou
- (b) une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que le minimum de trois (3) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.

44.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et se présente au travail dans les conditions énoncées aux paragraphes 44.04 et 44.13 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, il touche le remboursement de ses dépenses raisonnables qu'il a engagées, de la manière suivante :

- (a) les frais de kilométrage au taux normalement payé à l'employé qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile et qui l'utilise; ou
- (b) les menues dépenses engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

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

44.08 L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux paragraphes 44.03, 44.04 et 44.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué :

- (a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales; et
- (b) quand l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

44.09 Les employés consignent de la manière déterminée par l'employeur les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.

44.10

(a) Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, ces heures peuvent être compensées au moyen d'une période de congé payé.

(b) L'employeur accorde un congé compensateur aux moments qui conviennent à la fois à l'employé et à l'employeur.

(c) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois déterminée par l'employeur fait l'objet d'une rémunération en espèces ou est reporté, à la discrétion de l'employeur. Ces remboursements se font au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la fin de la période de douze (12) mois.

(d) La rémunération des heures supplémentaires en espèces est versée dans les huit semaines de la date à laquelle la direction reçoit la demande écrite de l'employé.

44.11

(a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou après ses heures de travail ou qui travaille une fin de semaine, pendant une période de repas normale, bénéficie du remboursement d'un repas selon le taux précisé dans le Manuel des ressources humaines de l'employeur.

(b) Lorsque l'employé effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en (a) ci-dessus, il touche le remboursement d'un repas supplémentaire selon le taux précisé dans le Manuel des ressources humaines de l'employeur.

(c) Une période de quarante-cinq (45) minutes payée est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

44.12 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, on ne fait pas de double paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail effectuées.

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

44.14 Lorsque l'employé, après avoir reçu un avis avant la fin de son poste ou plus tôt au cours de la journée, se présente au travail pour effectuer des heures supplémentaires à une heure précise pendant un jour ouvrable normal pour une durée qui n'est pas juxtaposée à son poste inscrit à l'horaire, il touche une rémunération proportionnelle à la durée véritable du travail ou l'équivalent de deux (2) heures calculées au taux des heures normales.

## **ARTICLE 45 - TEMPS DE DÉPLACEMENT**

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

45.02 Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation pour les affaires du SCRS, au sens donné par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 45.03 et 45.04. Le temps de déplacement comprend des arrêts prévus en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

45.03 Aux fins des paragraphes 45.02 et 45.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

(a) lorsqu'il voyage par les moyens de transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée à destination prévue à l'horaire, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;

(b) lorsqu'il voyage par des moyens de transport privés, le temps normal déterminé par l'employeur nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;

(c) lorsque l'employé demande une autre heure de départ 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 en vertu de la décision initiale de l'employeur.

45.04 Lorsque l'employé est tenu de voyager conformément aux paragraphes 45.02 et 45.03 :

(a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération journalière normale;

(b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :

(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ); et

(ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement supplémentaire en excédent d'une période mixte de voyage et de travail de sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ), jusqu'à un maximum, pour ce temps de déplacement supplémentaire, de sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) de rémunération au taux des heures normales;

(c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à un maximum de sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) de rémunération au taux des heures normales.

45.05 Le temps de déplacement est rémunéré en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, ce temps peut être compensé au moyen d'une période de congé payé.

45.06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport quelconque dans lequel il voyage. Dans ce cas, l'employé reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

(a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale; ou

(b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément aux articles 42 et 44 de la présente convention.

45.07 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

## **ARTICLE 46 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

46.01 Si l'employé est rappelé au travail :

(a) un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail prévu à l'horaire; ou

(b) un jour de repos; ou

(c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux du travail, et rentre au travail, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires; ou

(ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour la période travaillée, à la condition que la période travaillée ne touche pas aux heures de travail normales de l'employé et n'ait pas été inscrite à son horaire avant la fin de la période de travail précédente.

46.02 Lorsque l'employé est rappelé pour faire du travail supplémentaire dans les conditions énoncées au paragraphe 46.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de

transport normaux, il touche le remboursement des dépenses raisonnables engagées, selon les modalités suivantes :

- (a) une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture; ou
- (b) le remboursement des menues dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

## **ARTICLE 47 - DISPONIBILITÉ**

47.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible durant les heures hors-service, l'employé a droit à une indemnité de disponibilité équivalente à sa rémunération horaire pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité.

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

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

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

- (a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées; ou
- (b) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires; ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail durant la période de disponibilité de huit (8) heures.

47.05 Lorsque l'employé est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées aux paragraphes 47.01 et 47.02 et qu'il est obligé d'utiliser des moyens de transport autres que les moyens de transport publics normaux, il touche le remboursement des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

- (a) une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employé lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa voiture; ou
- (b) les menues dépenses occasionnées par d'autres moyens de transport.

## **Non-cumul des paiements**

47.06 Les paiements prévus en vertu de l'article 45 (Heures supplémentaires), de l'article 43 (Jours désignés payés), de l'article 47 (Indemnité de rappel au travail) et du paragraphe 47.04 de l'article sur la disponibilité ne peuvent être cumulés, c'est-à-dire que l'employé ne peut pas toucher plus d'une rémunération pour le même service.

## **ARTICLE 48 - PRIME DE POSTE**

48.01 L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées du lundi au vendredi inclusivement, y compris les heures supplémentaires effectuées entre 18 h et 6 h.

## **ARTICLE 49 - PRIME DE FIN DE SEMAINE**

49.01 L'employé touche une prime de fin de semaine de deux dollars (2 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi ou le dimanche.

## **ARTICLE 50 - RÉMUNÉRATION**

50.01 À l'exception des dispositions prévues dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

50.02 L'employé a droit, pour services rendus, à la rémunération :

- (a) qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé, si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans son certificat de nomination;
- (b) à celle qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification précisée dans son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

50.03 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision des salaires interviennent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération s'applique la première et le taux qui en résulte est révisé conformément à la révision des salaires.

(a) Un employé nommé pour une période déterminée reçoit une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.

50.04

(a) Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exécuter, à titre intérimaire, pendant une période d'au moins quatre (4) jours ouvrables consécutifs, une grande partie des fonctions d'un employé d'un niveau de classification supérieur, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date où il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification 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.

50.05 Si, au cours de la durée de la présente convention, une nouvelle norme de classification est établie et mise en oeuvre par l'employeur, ce dernier doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'AFPC les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de leur transposition aux nouveaux niveaux.

50.06 Sous réserve des alinéas suivants, la politique sur les augmentations d'échelon de rémunération de l'employeur doit être élargie afin d'y inclure les employés à temps partiel.

(a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération, en semaines, dans le cas des employés dont il est question dans le présent paragraphe, est déterminée comme suit :

(i) lorsque la période d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à plein temps est de cinquante-deux (52) semaines, par la formule suivante :

52 x ( 37½ )(Moyenne des heures hebdomadaires à l'horaire) et

(ii) lorsque la période d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé à plein temps est de vingt-six (26) semaines, par la formule suivante :

26 x ( 37½ )(Moyenne des heures hebdomadaires à l'horaire)

(b) les employés à temps partiel dont la durée du travail normal hebdomadaire est égale à celle des employés à plein temps (1 950 heures) ont droit aux avantages prévus dans le présent paragraphe.

50.07 Sous réserve du paragraphe 50.06, la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée au SCRS, est nommé à un poste de l'unité de négociation, est le premier lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, calculée à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée au SCRS. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les niveaux ne dépassent pas cinquante-deux (52) semaines.

50.08 Lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, l'employé est rémunéré à sa première nomination au sein du SCRS à un taux supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur aux taux précisés par le règlement sur les promotions ou les mutations, il est rémunéré au taux de rémunération de la nouvelle échelle de taux qui est immédiatement supérieur au taux de rémunération auquel il a été nommé et, à la discrétion de l'employeur, peut être rémunéré à n'importe quel taux jusqu'à y compris le taux qui figure juste au-dessous de celui qu'il ou elle touchait.

50.09 Le présent article est assujetti au protocole d'accord signé par le Conseil du Trésor (fonction publique fédérale) et l'AFPC de la Fonction publique du Canada le 9 février 1982 à l'égard des employés dont le poste est bloqué.

50.10 Sauf dans le cas des employés nommés, promus ou mutés pendant la période d'effet rétroactif (voir le paragraphe 50.08), tous les employés sont rémunérés selon la nouvelle échelle de taux « A » au taux figurant juste au-dessous de leur ancien taux à la date de rajustement pertinente.

### Rémunération avec effet rétroactif

50.11 Les taux de rémunération figurant à l'appendice « A » sont aussi applicables, sur demande, à toutes les personnes qui ont cessé d'être employées pendant la période d'effet rétroactif, pour la période pendant laquelle elles étaient employées du Service.

## ARTICLE 51 - INDEMNITÉ DE DÉPART

51.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 51.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel il a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

(a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si l'employé compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas 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 l'employé a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 51.01 (a)(i).

(b) Renvoi en cours de stage

L'employé qui compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qui est renvoyé pendant un stage a droit à une (1) semaine de rémunération.

(c) Décès

En cas de décès de l'employé, 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) L'employeur convient que l'employé qui fait l'objet d'un licenciement motivé pour incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé 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)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

51.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. Cependant, dans le cas de l'employé recruté par le Service qui a déjà touché une indemnité de départ de la fonction publique, ses années d'emploi antérieures au sein de la fonction publique sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ, moins toute indemnité versée par l'employeur de la fonction publique précédent, si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- l'employé a mis fin à son emploi précédent et a été immédiatement recruté par le Service;
- l'employé a touché la moitié de l'indemnité de départ versée par l'employeur précédent; et
- il quitte le Service pour prendre sa retraite.

En aucun cas les indemnités de départ prévues au paragraphe 51.01 ne doivent être cumulées.

**51.03** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes précédents est le taux de rémunération hebdomadaire prévu auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

#### 51.04 Indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 51.02 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit, à la date de signature de la convention collective, 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, d'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 51.02 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit, à la date de signature de la convention collective, 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.

#### 51.05 Conditions d'encaissement de l'indemnité de départ

##### Choix

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

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de signature de la convention collective;
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au Service au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au Service;
- c) une combinaison des choix a) et b) conformément à l'alinéa 51.06 (c).

#### 51.06 Choix

- a) L'employeur informe l'employé 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 informe l'employeur du choix qu'il a fait pour encaisser le montant lié à l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de la signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé qui choisit l'alinéa 51.05 (c) précise le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 51.05 (a). Le nombre de semaines restantes est payé en vertu de l'alinéa 51.05 (b).

- d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 51.06 (b) est réputé avoir choisi l'alinéa 51.05 (b).

#### 51.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste au Service à partir d'un poste à l'extérieur du Service lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 51.01 (b) et (c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 51.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après la date où les alinéas 51.01 (b) et (c) ont été abolis, il 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, d'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 le jour de la nomination.
- b) Sous réserve du paragraphe 51.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après la date où les alinéas 51.01 (b) et (c) ont été abolis, il a droit 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 de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour de la nomination.
- c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des possibilités décrites au paragraphe 51.05. Cependant, l'employé fait un choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au Service.

### **ARTICLE 52 - RENSEIGNEMENTS SUR LA CLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS**

52.01 L'employeur fournit à l'AFPC la classification des postes, le système d'évaluation des postes, sans restreindre la portée des autres articles de la présente convention collective, et d'autres renseignements pertinents non secrets, au besoin, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et aux renseignements personnels* (LAIRP).

52.02 Chaque employé reçoit un exemplaire de son profil de poste, y compris le niveau de classification du poste et la cotation numérique attribuée par facteur, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation de sa demande écrite à son superviseur.

### **ARTICLE 53 - MESURES DISCIPLINAIRES**

53.01 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions ou est licencié, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

53.02 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé a le droit,

sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion. L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'AFPC qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

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

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

## **ARTICLE 54 - SOUS-TRAITANCE**

54.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui seraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux, continuent d'occuper un emploi au sein du Service.

## **ARTICLE 55 - GRÈVES OU DÉBRAYAGES**

55.01 La méthode de règlement des différends applicable aux employés qui font partie d'une unité de négociation du Service est l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi du Service canadien du renseignement de sécurité*.

55.02 Par conséquent, toute grève est interdite et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des pénalités dans les cas de grèves illégales.

## **ARTICLE 56 - SANTÉ ET SÉCURITÉ**

56.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la santé et sécurité au travail des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions de l'AFPC 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 du travail.

56.02 L'employeur fait tout effort raisonnable pour trouver d'autres fonctions pour une employée dont la fonction principale est l'opération d'un TEV. Cette employée doit fournir à l'employeur une recommandation d'un médecin qualifié attestant :

- (a) qu'elle est enceinte; et
- (b) que l'opération d'un TEV pourrait nuire à sa santé ou à celle de son enfant à naître.

## **ARTICLE 57 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **Généralités**

57.01 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise aux termes du présent article, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

57.02 Les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'AFPC.

### **Grief individuel**

57.03 L'employé qui estime avoir été traité d'une façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur, au sujet de questions autres que celles qui proviennent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 57.06, compte tenu des réserves suivantes :

- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie; et
- (b) si le grief se rattache à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'AFPC et de se faire représenter par celle-ci; et
- (c) par dérogation à l'alinéa (a), un employé ne peut déposer de grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

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

- (a) premier palier - le gestionnaire désigné, habituellement le directeur général;
- (b) deuxième palier - le sous-directeur de l'employé; et
- (c) dernier palier - le directeur ou son représentant autorisé.

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

57.06 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits dans la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au responsable local qui, immédiatement :

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

57.07 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal, et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle l'enveloppe renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se

calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

57.08 Le grief de l'employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

57.09

(a) L'employé qui présente un grief à n'importe quel palier peut être aidé ou représenté par l'AFPC.

(b) Sous réserve des nécessités du service, les employés se voient accorder un congé payé en vue de rencontrer un représentant de l'AFPC avant de déposer un grief et à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.

(c) L'employeur fournit au représentant de l'AFPC un exemplaire des documents pertinents.

57.10 L'AFPC a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief, à tous les paliers ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le directeur, c'est ce dernier qui rend la décision.

57.11 Au premier palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 57.06, au plus tard vingt-cinq (25) jours après la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.

57.12 L'employeur répond à un grief d'un employé, aux premier et deuxième paliers, dans les dix (10) jours qui suivent la date de la présentation du grief. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé, celui-ci peut présenter un grief au deuxième ou dernier palier de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il a reçu la décision ou le règlement par écrit.

57.13 L'employeur répond au grief présenté par un employé au dernier palier dans les trente (30) jours qui suivent la présentation du grief.

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

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

57.16 Lorsqu'il apparaît que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au premier palier, l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, l'AFPC, peuvent s'entendre pour supprimer ce palier.

57.17 Lorsque l'employeur congédie un employé, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier.

57.18 L'employé peut renoncer à un grief en notifiant par écrit son surveillant immédiat ou son responsable.

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

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

57.21 Lorsque l'employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs inclusivement :

(a) au sujet de l'interprétation ou de l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant; ou

(b) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire, et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

57.22 Lorsque le grief que l'employé veut soumettre à l'arbitrage se rattache à l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :

(a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage; et

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

### **Grief collectif**

57.23 L'AFPC peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employés d'une unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

57.24 Un grief collectif peut être présenté conformément aux dispositions de l'article 57.25 et traité en passant par les paliers suivants :

(a) premier palier - le gestionnaire désigné, habituellement le directeur général;

(b) deuxième palier - le sous-directeur de l'employé; et

(c) dernier palier - le directeur ou son représentant autorisé.

57.25 L'AFPC transmet la formule de grief collectif à la personne voulue, désignée par l'employeur, qui, à la réception de cette formule :

(a) remet à l'AFPC un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le formule de grief collectif;

(b) transmet le grief collectif à la personne dont la décision en matière de griefs constitue le palier approprié de la procédure.

57.26 Un agent négociateur peut présenter un grief collectif de la façon prescrite au paragraphe 57.25, sauf que

(a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie; et

(b) l'employé ne peut pas participer au grief collectif s'il s'est prévalu d'une procédure de plainte instituée par une ligne directrice de l'employeur si cette ligne directrice prévoit expressément que l'employé, qui s'est prévalu de la procédure de plainte, ne peut pas participer à un grief collectif;

(c) par dérogation à l'alinéa (a), l'AFPC ne peut déposer de grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

57.27 L'AFPC peut présenter un grief collectif au premier palier de la procédure au plus tard vingt-cinq (25) jours après le jour où les employés s'estiment lésés ont eu connaissance de l'action, de l'absence d'action ou du fait donnant lieu au grief collectif ou après le jour où ils en ont été avisés, le premier en date étant à retenir.

57.28 L'employeur répond normalement à un grief collectif présenté par l'AFPC dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief collectif. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'AFPC, ils peuvent présenter un grief au deuxième ou dernier palier de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il a reçu la décision ou le règlement par écrit.

57.29 L'employeur répond normalement à un grief collectif présenté par l'AFPC dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief collectif.

57.30 Lorsqu'il apparaît que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au premier palier, l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, l'AFPC, peuvent s'entendre pour supprimer ce palier.

57.31 Tout employé visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'AFPC qu'il ne désire plus y souscrire.

57.32 L'AFPC peut renvoyer à l'arbitrage un grief collectif qui a été présenté à l'employeur et porté jusqu'au dernier palier d'une procédure interne sans avoir obtenu satisfaction.

### **Grief de principe**

57.33 La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul palier.

57.34 L'AFPC et l'employeur peuvent présenter l'un 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 relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.

57.35 L'AFPC ou l'employeur ne peut présenter de grief de principe 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* :

(a) par dérogation au paragraphe 57.34, l'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

57.36 Les deux parties de la présente convention désignent la personne autorisée à recevoir un grief de principe, qui, à la réception de ce grief :

(a) remet à l'un ou l'autre un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le grief de principe;

(b) transmet le grief de principe à la personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure.

57.37 Les parties peuvent présenter un grief de principe au plus tard vingt-cinq (25) jours après le jour où les parties ont eu connaissance de l'action, de l'absence d'action ou du fait donnant lieu au grief de principe ou après le jour où elles en ont été avisées, le premier en date étant à retenir.

57.38 La personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure répond normalement à un grief de principe présenté par l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief de principe.

57.39 Une partie peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, abandonner le grief de principe.

57.40 Une partie peut renvoyer à l'arbitrage un grief de principe qu'elle a présenté.

## **ARTICLE 58 - CONSULTATION MIXTE**

58.01 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 oeuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

58.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation délivré par l'une ou l'autre partie, l'AFPC communique par écrit à l'employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de la consultation.

58.03 Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'AFPC peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

58.04 L'employeur convient qu'une nouvelle politique ne sera pas mise en oeuvre et que les règlements ou directives existants ne seront ni supprimés ni modifiés par le SCRS de façon à toucher les employés assujettis à la présente convention avant que l'AFPC n'ait eu une occasion raisonnable d'étudier les propositions de l'employeur et de tenir des consultations à leur sujet.

58.05 Les réunions de comité auront normalement lieu dans les locaux de l'employeur au moment dont les représentants des deux parties conviendront. Au moins cinq (5) jours civils avant la date de chaque réunion, les représentants des parties s'échangeront normalement un ordre du jour écrit de la réunion.

58.06 Les employés qui font régulièrement partie des comités de consultation sont protégés contre toute perte de rémunération normale en raison de leur présence aux rencontres avec la direction, y compris le temps raisonnablement nécessaire pour les déplacements, s'il y a lieu.

## **ARTICLE 59 - ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ**

59.01

(a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation une fois celui-ci rempli afin d'indiquer qu'il a lu son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.

(b) Le représentant de l'employeur qui fait l'évaluation du rendement de l'employé 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 de l'employé.

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

59.02

(a) Avant l'examen du rendement de l'employé, on lui remet :

- (i) le formulaire qui servira à l'examen;
- (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;

(b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.

59.03 Une réprimande verbale ne sera consignée à aucun dossier officiel. Si l'infraction est répétée, l'employeur peut faire allusion à la réprimande verbale lors d'une réprimande écrite subséquente.

59.04 Sur demande écrite de l'employé, lui-même ou son représentant ont accès :

- (a) au dossier personnel de l'employé; et
- (b) à tout renseignement se rapportant à l'employé qui a servi à prendre des décisions administratives à son égard, conformément aux lignes directrices du Service (SCRS) sur l'accès à l'information.

59.05 Tout document ou déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé est 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.

59.06 Sur demande de l'employé, l'employeur lui fournit les documents personnels signés par l'employé et auxquels il a droit en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

59.07 Les évaluations de rendement effectuées cinq (5) ans avant la date du processus de concours ne sont pas utilisées pour évaluer les candidats à un concours, sauf s'il n'y a pas d'autre moyen de vérifier leurs qualités (autres que personnelles).

## **ARTICLE 60 - ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

60.01 Nonobstant le fait que l'employeur n'est pas membre du Conseil national mixte de la fonction publique (CNM), les dispositions suivantes s'appliquent.

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

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

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

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation

Directive sur les uniformes

Directive sur les voyages d'affaires

Directive sur le service extérieur

### **Santé et sécurité**

Directive sur l'électricité

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle

Directive sur l'hygiène

Directive sur l'indemnité de premiers soins

Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments

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

Directive sur la manutention des matériaux  
Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins  
Directive sur le refus de travailler  
Directive sur les appareils de levage  
Directive sur les charpentes surélevées  
Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne  
Directive sur les comités et les représentants  
Directive sur les espaces clos dangereux  
Directive sur les outils et machines  
Directive sur les pesticides  
Directive sur les substances hasardeuses

60.03 Les griefs relatifs aux articles du CNM qui font partie de la présente convention sont soumis conformément à l'article 58 de la présente convention et sont assujettis à l'arbitrage.

## **ARTICLE 61 - AVANTAGES SOCIAUX**

61.01 L'employeur continue à appliquer la protection aux employés sous les régimes d'avantages suivants, qui peuvent être modifiés de temps à autre :

- (a) Régime de soins de santé de la fonction publique;
- (b) Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique;
- (c) Régime provincial d'assurance maladie à frais partagés;
- (d) Régime de soins dentaires signé entre le Conseil du Trésor et l'AFPC, et est réputé faire partie de la présente convention.

## **ARTICLE 62 - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS AU SCRS**

### **Objectif**

62.01 Des situations de réaménagement des effectifs peuvent à l'occasion se produire pour permettre au Service de s'acquitter de ses responsabilités et obligations et pour atteindre ses objectifs opérationnels. L'employeur a comme politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée touchés par ces situations, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on leur offre d'autres possibilités d'emploi.

## **Application**

62.02 Le présent article s'applique à tous les employés nommés pour une période indéterminée du SCRS, qui sont membres de l'unité de négociation.

### **Notification du syndicat**

62.03 Le syndicat reçoit par écrit un préavis d'au moins cent quatre-vingt (180) jours civils de toute réduction des employés nommés pour une période indéterminée que prévoit effectuer l'employeur. Le préavis précise les raisons de la réduction de l'effectif, le lieu où elle sera effectuée et le nombre d'employés touchés. Dans le cadre du processus de consultation, les parties examinent des solutions de rechange possibles à la réduction de l'effectif (y compris les mises en disponibilité volontaires) et se penchent sur l'aide à offrir aux employés touchés et l'application du présent article.

### **Placement**

62.04 Aucun employé nommé pour une période indéterminée appartenant à l'unité de négociation ne fait l'objet d'une mise en disponibilité temporaire ou permanente, sous réserve que l'employé accepte d'être affecté ou nommé à un autre poste vacant conformément aux dispositions du présent article.

62.05 L'employé nommé pour une période indéterminée qui sera touché par une réduction de l'effectif se voit offrir une affectation ou une nomination à tout poste vacant ayant le même niveau de rémunération au sein de l'unité de négociation, à condition que l'employeur puisse s'assurer que l'employé possède les qualités requises pour exécuter le travail. L'employé bénéficie d'une période raisonnable de formation, aux frais de l'employeur, pour acquérir les compétences voulues. Si l'employé refuse une affectation ou une nomination à un poste ayant le même niveau de rémunération au sein de l'unité de négociation, il est mis en disponibilité sous réserve de droits de rappel, comme le prévoit le présent article.

62.06 S'il n'existe aucun poste vacant prévu au paragraphe 62.05, l'employé peut se voir offrir un poste vacant ayant un niveau de rémunération inférieur au sein de l'unité de négociation, pourvu que l'employeur puisse s'assurer que l'employé possède les qualités requises pour exécuter le travail. L'employé bénéficie d'une période raisonnable de formation, aux frais de l'employeur, pour acquérir les compétences voulues. L'employé pourra se prévaloir de droits de priorité pour retourner à un poste ayant le même niveau de rémunération que celui de son ancien poste.

Le traitement de l'employé qui accepte une affectation à un niveau de rémunération inférieur, à un poste dont le traitement maximum est aussi inférieur est protégé (au taux de rémunération de son ancien poste). Si l'employé refuse par la suite une nomination à un poste dans le même niveau de rémunération que celui de son ancien poste, il perdra les avantages de la protection salariale à compter de la période de paye suivante et sera nommé au poste ayant un niveau de rémunération inférieur auquel il avait été affecté.

Si l'employé refuse une affectation à un poste ayant un niveau de rémunération inférieur au sein de l'unité de négociation, il est mis en disponibilité sous réserve de l'exercice des droits de rappel prévus dans le présent article.

## **Notification de l'employé**

62.07

(a) Les employés faisant l'objet d'une mise en disponibilité sont avisés cent quatre-vingt (180) jours civils avant la date de leur mise en disponibilité.

Pendant cette période de cent quatre-vingt (180) jours civils, les employés touchés bénéficient d'une période raisonnable de congé pour qu'ils soient interviewés et que leurs candidatures soient instruites par un employeur éventuel, ainsi que d'autres congés payés additionnels que l'employeur juge raisonnable d'accorder aux fins des déplacements que cela occasionnent.

(b) Les employés devant être mis en disponibilité pourront aussi compter sur l'aide à la recherche d'emploi, coordonnée par l'employeur.

## **Options**

62.08 Les employés faisant l'objet d'une mise en disponibilité peuvent exercer les options suivantes :

(a) accepter la mise en disponibilité, conserver le droit de rappel pendant une période maximale d'un (1) an et, en l'absence de rappel, accepter l'indemnité de départ à la fin de cette année, conformément aux dispositions du paragraphe 62.11; ou

(b) accepter de quitter l'employeur avec plein salaire pendant le reste de la période de préavis, et renoncer au droit de rappel en acceptant l'indemnité de départ conformément aux dispositions du paragraphe 62.11.

62.09 Les employés à temps plein ne seront pas tenus d'accepter un emploi à temps partiel.

## **Rappel**

62.10 En cas de rappel :

(a) les employés qui ont été mis en disponibilité et n'ont pas accepté l'indemnité de départ ont droit d'être rappelés dans l'ordre inverse des mises en disponibilité pendant une période d'un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité. À l'expiration de la période de rappel, l'employé touche une indemnité de départ conformément aux dispositions du paragraphe 62.11 s'il n'a pas été rappelé;

(b) l'employé qui est mis en disponibilité a le droit d'être rappelé pendant une période d'un (1) an pour combler tout poste vacant ou nouvellement créé au sein de l'unité de négociation, pour lequel il possède les compétences nécessaires ou peut les posséder au terme d'une période de formation raisonnable.

## **Indemnité de départ**

62.11 L'indemnité de départ est calculée conformément aux dispositions de l'article 50 de la convention collective régissant la mise en disponibilité.

## **Mise en disponibilité**

62.12 Aucun employé qui est membre de l'unité de négociation visée par la présente convention, le jour de sa signature, n'est l'objet d'une mise en disponibilité découlant directement de la sous-traitance de ses tâches. L'employé dont le travail est confié en sous-traitance se voit garantir un emploi et bénéficie de la

pleine protection de son salaire jusqu'à ce qu'il refuse un poste permanent ayant un niveau de rémunération au moins équivalent à celui de son poste actuel. Cet employé est assujetti aux dispositions du présent article.

62.13 Le service et l'emploi cessent lorsque l'employé démissionne ou prend sa retraite.

### **ARTICLE 63 - MODIFICATION DE LA CONVENTION**

63.01 Cette convention peut être modifiée sur accord mutuel.

### **ARTICLE 64 - DURÉE DE LA CONVENTION**

64.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 mars 2021.

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

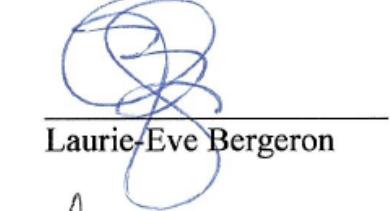
La forme masculine employée dans la présente convention collective désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Signée à Ottawa le 3<sup>e</sup> jour du mois de mai 2023

LE SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT  
DE SÉCURITÉ

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA

  
Renée de Bellefeuille

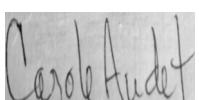
  
Laurie-Eve Bergeron

  
Anne Touchette

  
Chris Aylward

  
Alex Silas

  
John Eustace

  
Carole Audet

\*\* APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION

Le taux de rémunération augmentera comme suit :

<b>A</b>	<b>En vigueur le 1er avril 2018</b>						
<b>B</b>	<b>En vigueur le 1er avril 2019</b>						
<b>C</b>	<b>En vigueur le 1er avril 2020</b>						
<b>D</b>	<b>En vigueur le 1er avril 2020 (ajustement salarial)</b>						
<b>IS-02</b>		1	2	3	4	5	6
	<b>de</b>	<b>\$</b>	<b>39,890</b>	<b>41,500</b>	<b>43,150</b>	<b>44,870</b>	<b>46,670</b>
		<b>A</b>	<b>41,007</b>	<b>42,662</b>	<b>44,358</b>	<b>46,126</b>	<b>47,977</b>
		<b>B</b>	<b>41,909</b>	<b>43,601</b>	<b>45,334</b>	<b>47,141</b>	<b>49,032</b>
		<b>C</b>	<b>42,475</b>	<b>44,189</b>	<b>45,946</b>	<b>47,778</b>	<b>49,694</b>
		<b>D</b>	<b>42,539</b>	<b>44,255</b>	<b>46,015</b>	<b>47,849</b>	<b>49,769</b>
<b>IS-03</b>		1	2	3	4	5	6
	<b>de</b>	<b>\$</b>	<b>43,860</b>	<b>45,580</b>	<b>47,430</b>	<b>49,310</b>	<b>51,310</b>
		<b>A</b>	<b>45,088</b>	<b>46,856</b>	<b>48,758</b>	<b>50,691</b>	<b>52,747</b>
		<b>B</b>	<b>46,080</b>	<b>47,887</b>	<b>49,831</b>	<b>51,806</b>	<b>53,907</b>
		<b>D</b>	<b>46,702</b>	<b>48,534</b>	<b>50,503</b>	<b>52,505</b>	<b>54,635</b>
		<b>C</b>	<b>46,772</b>	<b>48,606</b>	<b>50,579</b>	<b>52,584</b>	<b>54,717</b>
<b>IS-04</b>		1	2	3	4	5	6
	<b>de</b>	<b>\$</b>	<b>49,130</b>	<b>51,070</b>	<b>53,120</b>	<b>55,250</b>	<b>57,450</b>
		<b>A</b>	<b>50,506</b>	<b>52,500</b>	<b>54,607</b>	<b>56,797</b>	<b>59,059</b>
		<b>B</b>	<b>51,617</b>	<b>53,655</b>	<b>55,808</b>	<b>58,047</b>	<b>60,358</b>
		<b>C</b>	<b>52,314</b>	<b>54,379</b>	<b>56,561</b>	<b>58,831</b>	<b>61,173</b>
		<b>D</b>	<b>52,392</b>	<b>54,461</b>	<b>56,646</b>	<b>58,919</b>	<b>61,265</b>

Date d'expiration : le 31 mars 2021

**\*\* APPENDICE “B” - PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE SERVICE CANADIEN DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ (SCRS) ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 50.08 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 64.02 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l’entente conclue entre le Service canadien de renseignement de sécurité et l’Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d’une approche modifiée au calcul et à l’administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

**1. Calcul des paiements rétroactifs**

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

d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.

- e. Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

## 2. **Mise en œuvre**

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
  - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
  - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - iii. Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

## 3. **Recours de l'employé**

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., 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 cinq cents dollars (500 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.

- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de cinq cents dollars (500 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'Alliance ou un autre agent négociateur et le Service canadien de renseignement de sécurité relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée 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. le Service canadien de renseignement de sécurité doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.