



Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Treasury Board of Canada  
Secretariat

# **Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des agents financiers**

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

CODE : 304

Date d'expiration : le 6 novembre 2009

**Canada**





# **Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des agents financiers**

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

CODE : 304

Date d'expiration : le 6 novembre 2009

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
Relations de travail et opérations de rémunération  
L'Esplanade Laurier  
140, rue O'Connor  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée  
par le Ministre des Travaux publics et Services  
gouvernementaux, 2008

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès  
des Éditions et Services de dépôt  
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995  
Télécopieur : (613) 954-5779  
Commandes seulement : 1-800-635-7943  
Internet : <http://publications.gc.ca>  
N° de catalogue : BT 42-304/2009  
ISBN 978-0-660-63686-3

Ce document est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada, à l'adresse suivante :

[www.tbs-sct.gc.ca/](http://www.tbs-sct.gc.ca/)

L'Association canadienne des agents financiers  
2725, avenue Queensview  
Suite 400  
Ottawa (Ontario)  
K2B 0A1

Tél. : (613) 728-0695  
Télec. : (613) 761-9568  
Sans frais : (877) 728-0695  
Adresse du site Internet : [www.acfo-acaf.com](http://www.acfo-acaf.com)



**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA CONVENTION  
ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION  
CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS**

---

**CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS**

**ARTICLE 2  
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

**2.01**

\*\*

« **région du lieu d'affectation** » s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (headquarters area),

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

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

\*\*

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

\*\*

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

- a) à un employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTFP,

## **ARTICLE 14**

### **SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES**

\*\*

**14.01** Lorsqu'un employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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.

\*\*

**14.02** L'Employeur informe le bureau national de l'Association qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

\*\*

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

## **\*\*ARTICLE 17**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

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

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

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

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

**17.05** Lorsque les dispositions de l'une des clauses 17.07, 17.24 et 17.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération 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 réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

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

### **Griefs individuels**

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

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

### **17.08 Présentation d'un grief**

(1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), l'employé-e peut présenter un grief si l'employé-e estime être lésé :

- a) par l'interprétation ou l'application, à son égard :

- (i) soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'Employeur et portant sur les conditions d'emploi, ou
  - (ii) soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;
- ou
- b) par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
- (2) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
  - (3) Malgré le paragraphe (2), l'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
  - (4) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Association et d'être représenté par cette dernière.
  - (5) L'employé-e qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
  - (6) L'employé-e ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
  - (7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du

Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

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

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

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

**17.10 Représentants**

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

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

**17.12** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 17.07 au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'employé-e est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

**17.13** L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a) si l'employé-e est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e;

ou

- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit à la clause 17.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

**17.14** L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier final.

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

**17.16** Si un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du grief au dernier palier est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

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

**17.18** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

**17.19** L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

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

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

**17.22 Renvoi à l'arbitrage**

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

- a) un licenciement aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique;

ou

- b) un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement de l'employé-e qui a présenté le grief.

**17.23** Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée à l'alinéa 17.22(1)a), l'employé-e doit obtenir l'accord de l'Association.

### **Griefs collectifs**

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

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

et

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

### **17.25 Présentation d'un grief collectif**

- (1) L'Association peut présenter un grief collectif au nom d'employé-e-s de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
- (2) Afin de présenter le grief, l'Association doit d'abord obtenir le consentement de chacun des employé-e-s visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l'employé-e ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
- (3) Le grief collectif doit se rapporter à des employé-e-s d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.

- (4) L'Association ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (5) Malgré le paragraphe (4), l'Association ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (6) Si, relativement à toute question, un employé-e se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur, l'Association ne peut l'inclure parmi les employé-e-s pour le compte desquel-le-s elle présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- (7) L'Association ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (8) Pour l'application du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

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

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

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

**17.27** L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à l'Association le titre de la personne ainsi

désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

**17.28** L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

**17.29** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 17.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle les employé-e-s s'estimant lésés sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

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

a) si elle est insatisfaite de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'Association;

ou

b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit à la clause 17.31, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où l'Association a présenté le grief au palier précédent.

**17.31** L'Employeur répond normalement au grief de l'Association, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

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

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

**17.34 Retrait d'un grief collectif**

(1) L'employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Association que l'employé-e ne désire plus y souscrire.

- (2) L'Association fournit aux représentants de l'Employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1).
- (3) Une fois l'avis reçu par l'Association, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'employé-e.

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

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

### **17.37 Renvoi à l'arbitrage**

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

### **Griefs de principe**

**17.38** Tant l'Employeur que l'Association peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresse au représentant de l'Association ou de l'Employeur, selon le cas, autorisé à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

### **17.39 Présentation d'un grief de principe**

- (1) Tant l'Employeur que l'Association peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de

la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.

- (2) L'Employeur ou l'Association 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*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'Employeur ou l'Association ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L'Association ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (5) Pour l'application du paragraphe (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

**17.40** La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de un (1) palier.

**17.41** L'Employeur et l'Association désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

**17.42** Tant l'Employeur que l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 17.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Association, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

**17.43** L'Employeur et l'Association répond normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

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

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

**17.46 Renvoi à l'arbitrage**

- (1) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

**Arbitrage accéléré**

**17.47** Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Association présente à la CRTFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de

l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTFP.

- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

## **CHAPITRE IV - CONGÉS**

### **ARTICLE 28**

#### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

\*\*

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

### **ARTICLE 29**

#### **CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

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

##### **29.07**

\*\*

- c) À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 31 mars de l'année de congé précédente.

**29.15**

\*\*

- b) Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 29.15a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 29.07 visant le report et épuisement des congés annuels.

**ARTICLE 33**

**CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

**33.02 Indemnité de maternité**

- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

\*\*

- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

\*\*

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si l'employée n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

\*\*

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

\*\*

- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant qu'elle touchait ce jour-là.

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

\*\*

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 33.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'employée 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 33.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 33.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 33.03a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant 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*.

## **ARTICLE 34**

### **RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

\*\*

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

## **ARTICLE 35**

### **CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

#### **35.02 Indemnité parentale**

\*\*

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

- (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi que l'employé-e a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit si l'employé-e n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, l'employée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

\*\*

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

\*\*

- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant qu'il touchait ce jour-là.

### **35.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

\*\*

- a) L'employé qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 35.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'employé-e 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 35.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 35.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 35.03a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant 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*.

## **ARTICLE 36**

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

#### **36.03**

\*\*

- e) nonobstant la clause 36.02 et le paragraphe 36.03b) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut être accordé un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant que l'employé-e reçoit ou est en attente de ces prestations.

\*\*

- f) la période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

## **ARTICLE 40**

### **CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ**

\*\*

**40.02** Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

## **ARTICLE 41**

### **CONGÉ POUR COMPARUTION**

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

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

\*\*

(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation;

## **CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI**

## **ARTICLE 48**

### **INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

\*\*

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

**ARTICLE 51**  
**LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

\*\*

**51.03**

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

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

Santé et sécurité au travail

- (12) Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles;
- (13) Directive sur la santé et la sécurité au travail;
- (14) Directive sur les pesticides.

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

### **ARTICLE 53**

#### **ALLOCATION PROFESSIONNELLE**

\*\*

**53.03** Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'Employeur remboursera à l'employé-e, sur réception d'une preuve de paiement, les frais d'inscription annuels que l'employé-e a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 53.02, jusqu'à concurrence de mille deux cent cinquante (1 250 \$) dollars. Ce montant maximum sera augmenté, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, pour les frais qui deviennent exigibles et sont versés après cette date. L'Employeur remboursera aux employé-e-s qui suivent un programme de formation en vue d'obtenir un titre professionnel comptable (CA, SCM ou CGA) les frais annuels versés à l'une des associations nommées en 53.02 qui deviennent exigibles et sont versés après cette date.

## **CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION**

### **ARTICLE 57**

#### **DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

**57.01** La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 6 novembre 2009.

**\*\*APPENDICE « A »**

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

- A) En vigueur à compter du 7 novembre 2007  
X) En vigueur à compter du 7 novembre 2008 - Restructuration  
B) En vigueur à compter du 7 novembre 2008

**FI – PERFECTIONNEMENT**

De :	\$	24018	à	44154
À :	A	24570	à	45170
	X	24570	à	45170
	B	25135	à	46209

**FI-1**

De :	\$	44919	46994	49073	51152	53225
À :	A	45952	48075	50202	52328	54449
	X	45952	48075	50202	52328	54449
	B	47009	49181	51357	53532	55701

De :	\$	55308	57384	59461	61776
À :	A	56580	58704	60829	63197
	X	56580	58704	60829	64461
	B	57881	60054	62228	65944

**FI-2**

De :	\$	54677	57213	59750	62288	64826
À :	A	55935	58529	61124	63721	66317
	X	55935	58529	61124	63721	66317
	B	57222	59875	62530	65187	67842

De :	\$	67363	69898	72719
À :	A	68912	71506	74392
	X	68912	71506	75880
	B	70497	73151	77625

**FI-3**

De :	\$	69185	72100	75014	77926	80840
À :	A	70776	73758	76739	79718	82699
	X	70776	73758	76739	79718	82699
	B	72404	75454	78504	81552	84601

De :	\$	84077	87440
À :	A	86011	89451
	X	86011	91240
	B	87989	93339

**FI-4**

De :	\$	77269	80545	83827	87110	90392
À :	A	79046	82398	85755	89114	92471
	X	79046	82398	85755	89114	92471
	B	80864	84293	87727	91164	94598

De :	\$	94034	97795
À :	A	96197	100044
	X	96197	102045
	B	98410	104392

## **NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

\*\*

### **Exécution du rajustement de la rémunération (FI-PERF)**

- 2) Le taux de rémunération de tout employé-e rémunéré selon les échelles de rémunération du groupe de la gestion financière au niveau de perfectionnement augmente :
  - a) le 7 novembre 2007 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « A » qui sera de deux virgule trois pour cent (2,3 %) supérieur à son ancien salaire;
  - b) le 7 novembre 2008 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « B » qui sera de deux virgule trois pour cent (2,3 %) supérieur à son ancien salaire;

\*\*

### **Restructuration**

- 3) À compter du 7 novembre 2008, avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, l'employé-e sera rémunéré au taux de salaire de la ligne « X » indiqué immédiatement au-dessous de son ancien taux de rémunération.

**\*\*APPENDICE « B »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE LE  
CONSEIL DU TRÉSOR  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)  
ET  
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS  
(CI-APRÈS APPELÉE L'ASSOCIATION)  
CONCERNANT  
LE GROUPE GESTION FINANCIÈRE**

**Préambule**

**Afin de compenser l'existence de responsabilités particulières associées à la mise en œuvre du modèle de dirigeant principal des finances (DPF) pendant la période de transition, l'Employeur versera une indemnité transitoire de DPF aux titulaires de postes de niveau FI-01 à FI-04 pour l'exécution de fonctions du groupe Gestion financière.**

**Application**

1. Les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés ont droit à une « indemnité transitoire de dirigeant principal des finances » (DPF) déterminée selon les modalités figurant aux paragraphes la) et lb), sous réserve des conditions suivantes :
  - a) En vigueur le 7 novembre 2005 et se terminant le 6 novembre 2008, une indemnité transitoire est versée aux employé-e-s touchant la rémunération maximale de chaque niveau, conformément à la grille suivante :

<b>Indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF)</b>	
	<b>% de la rémunération maximale</b>
FI-1	2 %
FI-2	2 %
FI-3	3 %
FI-4	4 %

- b) En vigueur le 7 novembre 2008, le pourcentage par lequel l'indemnité transitoire est réduite de la grille précédente sera intégré aux salaires au maximum des niveaux applicables. Également en vigueur le 7 novembre 2008, une indemnité transitoire est versée aux employé-e-s touchant la rémunération maximale de chaque niveau, conformément à la grille suivante :

<b>Indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF)</b>	
	<b>% de la rémunération maximale</b>
FI-3	1 %
FI-4	2 %

- c) L'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) indiquée ci-dessus ne fait pas partie intégrante de la rémunération d'un employé-e.
- d) Un employé-e reçoit l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) pour chaque mois civil pendant lequel l'employé-e touche une rémunération d'au moins dix (10) jours.
- e) L'indemnité n'est pas versée à une personne qui a cessé d'être membre de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention, ni au titre de cette personne.
- f) La valeur de l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) à verser est déterminée selon les modalités figurant aux paragraphes 1a) ou 1b) pour le niveau indiqué dans le certificat de nomination au poste d'attache de l'employé-e.
- g) Lorsqu'un employé-e recevant l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF), à la demande de l'Employeur, exécute les fonctions associées à un niveau de classification supérieur au sein de l'unité de négociation FI, l'indemnité transitoire du poste d'attache se poursuit jusqu'à ce que l'employé qualifie pour recevoir l'indemnité transitoire de DPF associées au poste de niveau de classification supérieur.
2. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent une indemnité proportionnelle.
3. Les parties conviennent que les différends découlant de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
4. Le présent protocole d'entente prend fin le 6 novembre 2009.

## TABLE DES MATIÈRES

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

**14	SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES .....	15
15	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	16
16	CONSULTATION MIXTE .....	16
**17	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	17
<b>CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>		<b>29</b>
18	DURÉE DU TRAVAIL .....	30
19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	31
20	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL .....	35
21	DISPONIBILITÉ .....	37
22	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	39
23	OBLIGATIONS RELIGIEUSES .....	42
24	TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	43
25	INDEMNITÉ DE DÉPART .....	46
26	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE .....	48
27	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	51
<b>CHAPITRE IV - CONGÉS .....</b>		<b>56</b>
**28	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS .....	57
**29	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	58
30	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	63
31	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES.....	65

32	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL .....	65
**33	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ.....	66
**34	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ .....	71
**35	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	73
**36	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE .....	79
37	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES .....	81
38	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES .....	82
39	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX .....	82
**40	CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ .....	83
**41	CONGÉ POUR COMPARUTION.....	84
42	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL.....	84
43	CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT .....	85
44	CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	88
<b>CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI .....</b>		<b>90</b>
45	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	91
46	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION .....	92
47	HARCÈLEMENT SEXUEL.....	93

**48	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE .....	93
49	EXPOSÉ DES FONCTIONS .....	95
50	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E .....	96
**51	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	97
52	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	98
**53	ALLOCATION PROFESSIONNELLE.....	99
<b>CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>		<b>100</b>
54	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	101
55	RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM.....	103
56	MODIFICATION DE LA CONVENTION .....	103
**57	DURÉE DE LA CONVENTION .....	103
<b>**APPENDICE « A » .....</b>		<b>105</b>
	FI - GESTION FINANCIÈRE TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION.....	105
<b>**APPENDICE « B » .....</b>		<b>109</b>
	PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ASSOCIATION CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS (CI-APRÈS APPELÉE L'ASSOCIATION) CONCERNANT LE GROUPE GESTION FINANCIÈRE ...	110

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

## **CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS**

## **ARTICLE 1**

### **PRÉAMBULE**

**1.01** La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employé-e-s et l'Association et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales de tous les employé-e-s assujettis à la présente convention.

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

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

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

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

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

« **Association** » désigne l'Association canadienne des agents financiers (Association),

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

« **congé compensateur** » désigne le congé payé accordé en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires travaillées durant un jour férié désigné payé, temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, congé de déplacement et rappel au travail; la durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié; le taux de rémunération à verser à un employé-e au cours de ce congé doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé (compensatory leave),

« **conjoint de fait** » une relation de conjoint de fait existe lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, un employé a vécu dans une relation conjugale avec une personne (common-law partner),

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts de l'Association à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales (membership dues),

« **emploi continu** » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (continuous employment),

« **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer),

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

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

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

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

ou

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

ou

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

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

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

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

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

\*\*

« **région du lieu d'affectation** » s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages du Conseil national mixte (headquarters area),

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

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

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

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

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

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

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

et

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

### **ARTICLE 3**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

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

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

### **ARTICLE 4**

#### **SÛRETÉ DE L'ÉTAT**

**4.01** Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son

nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

## **ARTICLE 5**

### **PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE**

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

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

## **ARTICLE 6**

### **REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S**

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

## **ARTICLE 7**

### **USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

- 7.01**
- a) Un représentant de l'Association dûment accrédité peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'Employeur. Il faut obtenir de l'Employeur la permission d'entrer dans les locaux.
  - b) L'Association doit fournir à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.
- 7.02** L'Employeur met à la disposition des endroits commodes où l'Association peut apposer ses avis officiels sur des panneaux d'affichage y compris, le cas échéant, les tableaux d'affichage électroniques. Les avis ou autres documents doivent recevoir l'approbation préalable de l'Employeur, sauf les avis concernant les affaires, les réunions et les élections de l'Association, la liste des représentants des employé-e-s et des représentants de l'Association et les activités

sociales et récréatives. L'Employeur se réserve le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

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

## **ARTICLE 8**

### **PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 9 INFORMATION**

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

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

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

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

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

**ARTICLE 11**  
**RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

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

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

**Congé pour représentants élus**

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

\*\*

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

\*\*

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

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

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

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

- a) à un employé-e qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,  
  
et
- b) à un employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

**12.04** L'Employeur accorde un congé payé :

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

**Séances d'une commission d'arbitrage, d'une Commission de l'intérêt public et d'un mode substitutif de règlement des différends**

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

**12.06** L'Employeur accorde un congé payé à un employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, une Commission d'intérêt public ou dans le cadre d'un mode substitutif de règlement des différends, et, lorsque les nécessités

du service le permettent, un congé payé à un employé-e cité comme témoin par l'Association.

### **Arbitrage des griefs**

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

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

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

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

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

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

**12.10** Lorsqu'un employé-e a demandé à l'Association de le ou la représenter ou que l'employé-e est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé-e mandaté par l'Association désire discuter du grief avec cet employé-e,

l'employé-e et son représentant bénéficiaire, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

### **Séances de négociations contractuelles**

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

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

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

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

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

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

### **Cours de formation des représentants**

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

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

## **ARTICLE 13**

### **GRÈVES ILLÉGALES**

**13.01** *La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

## **ARTICLE 14**

### **SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES**

\*\*

**14.01** Lorsqu'un employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, 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.

\*\*

**14.02** L'Employeur informe le bureau national de l'Association qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

**14.03** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une réunion concernant une affaire disciplinaire, l'Employeur informe l'employé-e de son droit d'être accompagnée d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit un préavis écrit au moins un (1) jour ouvrable avant la réunion, l'informant de la tenue d'une telle réunion et de son objet. Lorsque la présence, demandée par l'employé-e, d'un représentant de l'Association doit assister à une réunion portant sur un sujet d'ordre disciplinaire qui se tient à l'extérieur de la région de la capitale nationale, ce préavis doit être de deux (2) jours, dans la mesure du possible.

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

\*\*

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

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

## **ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ**

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

## **ARTICLE 16 CONSULTATION MIXTE**

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

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

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

**\*\*ARTICLE 17****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

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

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

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

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

**17.05** Lorsque les dispositions de l'une des clauses 17.07, 17.24 et 17.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération 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 réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

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

### Griefs individuels

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

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

### 17.08 Présentation d'un grief

- (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), l'employé-e peut présenter un grief si l'employé-e estime être lésé :
  - a) par l'interprétation ou l'application, à son égard :
    - (i) soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'Employeur et portant sur les conditions d'emploi, ou
    - (ii) soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;

ou
  - b) par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
- (2) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

- (4) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Association et d'être représenté par cette dernière.
- (5) L'employé-e qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- (6) L'employé-e ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

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

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

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

#### **17.10 Représentants**

- a) L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et

l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.

- b) Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Association.

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

**17.12** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 17.07 au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'employé-e est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

**17.13** L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a) si l'employé-e est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e;

ou

- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit à la clause 17.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

**17.14** L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier final.

**17.15** Lorsque l'Association représente l'employé-e dans la présentation du grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs,

communiqué en même temps une copie de sa décision à l'Association et à l'employé-e.

**17.16** Si un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du grief au dernier palier est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

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

**17.18** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

**17.19** L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

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

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

#### **17.22 Renvoi à l'arbitrage**

(1) L'employé-e peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :

- a) l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

- b) une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
  - c) une rétrogradation ou un licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.
- (4) Aucune disposition du paragraphe (1) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
- a) un licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
  - ou
  - b) un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement de l'employé-e qui a présenté le grief.

**17.23** Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée à l'alinéa 17.22(1)a), l'employé-e doit obtenir l'accord de l'Association.

### **Griefs collectifs**

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

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

et

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

#### **17.25 Présentation d'un grief collectif**

- (1) L'Association peut présenter un grief collectif au nom d'employé-e-s de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
- (2) Afin de présenter le grief, l'Association doit d'abord obtenir le consentement de chacun des employé-e-s visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l'employé-e ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
- (3) Le grief collectif doit se rapporter à des employé-e-s d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.
- (4) L'Association ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (5) Malgré le paragraphe (4), l'Association ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (6) Si, relativement à toute question, un employé-e se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur, l'Association ne peut l'inclure parmi les employé-e-s pour le compte desquel-le-s elle présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.
- (7) L'Association ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (8) Pour l'application du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du

Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

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

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

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

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

**17.28** L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

**17.29** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 17.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle les employé-e-s s'estimant lésés sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

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

- a) si elle est insatisfaite de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'Association;
- ou
- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit à la clause 17.31, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où l'Association a présenté le grief au palier précédent.

**17.31** L'Employeur répond normalement au grief de l'Association, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

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

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

**17.34 Retrait d'un grief collectif**

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

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

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

**17.37 Renvoi à l'arbitrage**

- (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'Association peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi

à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

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

### **Griefs de principe**

**17.38** Tant l'Employeur que l'Association peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresse au représentant de l'Association ou de l'Employeur, selon le cas, autorisé à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

### **17.39 Présentation d'un grief de principe**

- (1) Tant l'Employeur que l'Association peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
- (2) L'Employeur ou l'Association 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*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'Employeur ou l'Association ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L'Association ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (5) Pour l'application du paragraphe (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

**17.40** La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de un (1) palier.

**17.41** L'Employeur et l'Association désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

**17.42** Tant l'Employeur que l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 17.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Association, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

**17.43** L'Employeur et l'Association répond normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

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

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

#### **17.46 Renvoi à l'arbitrage**

- (1) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.
- (2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
- (3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

#### **Arbitrage accéléré**

**17.47** Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Association présente à la CRTFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTFP.
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

### **CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 18**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

#### **18.01 Travail de jour**

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

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

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

#### **18.04**

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

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

- b) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

### **Généralités**

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

**18.06** L'Employeur prévoit deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune à l'horaire de chaque jour normal de travail.

## **ARTICLE 19**

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **19.01 Attribution du travail supplémentaire**

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

#### **19.02 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de travail normal**

Sous réserve du paragraphe 19.04, un employé-e qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire durant son jour de travail normal a droit à une rémunération calculée au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour les sept premières heures et demie (7,5) de travail

supplémentaire que l'employé-e est tenu d'effectuer et au tarif double (2) par la suite.

### **19.03 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de repos**

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

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

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

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

et

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

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

**19.06**

- a) Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, d'un commun accord entre l'employé-e et l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé compensatoire payé. La durée de ce congé est égale au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération à verser à un employé-e au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.
- b) L'Employeur accorde le temps libre compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c) Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, et comme déterminé par l'Employeur, devra être versé en fonction de son taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédent.
- d) L'Employeur doit s'efforcer de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires dans les deux (2) mois qui suivent la période de paye durant laquelle elle est acquise.

**19.07 Repas**

- a) Un employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars et cinquante (10,50 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b) Un employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en

- a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars et cinquante (10,50 \$), sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à un employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à un employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

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

**19.09**

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

**19.10**

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

- (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisée par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture,  
  
ou
  - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) Sauf si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme du temps de travail.

## **ARTICLE 20**

### **INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

#### **20.01**

- a) Si un employé-e est rappelé au travail :
- (i) un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail prévu,  
  
ou
  - (ii) son jour de repos,  
  
ou
  - (iii) après que l'employé-e a terminé son travail de la journée et a quitté son lieu de travail régulier et rentre au travail ou à un autre endroit désigné par l'Employeur, l'employé-e sera rémunéré la plus élevée des rémunérations suivantes,
  - (iv) trois (3) heures rémunérées au tarif applicable des heures supplémentaires, pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum comprend toute indemnité de travail versée conformément aux dispositions du

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

ou

- (v) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail, à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- b) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(iv) ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 27.11.
- c) Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, les heures supplémentaires acquises selon cet article, peuvent être rémunérées en espèces ou en congé compensatoire.
- d) L'Employeur devra accordé du congé compensatoire à des moments convénients à l'employé-e et à l'Employeur.
- e) Le congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant, et comme déterminé par l'Employeur, devra être versé en fonction de son taux de rémunération calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le 31 mars de l'exercice financier précédant.

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

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé durant la période de huit (8) heures,
- ou
- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire.

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

#### **20.04 Non-cumul des paiements**

Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité, ainsi que du paragraphe 20.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

### **ARTICLE 21 DISPONIBILITÉ**

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

**21.02** L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible, si il ou elle est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour remplir des fonctions de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

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

**21.04** L'employé-e en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, la plus élevée des rémunérations suivantes au cours d'une période de huit (8) heures qui débute la première fois où l'employé-e commence à travailler :

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

ou

- b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois (1<sup>re</sup>) que l'employé-e est tenu de se présenter au travail pendant une période de huit (8) heures.

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

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé durant la période de huit (8) heures,  
  
ou
- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire.

**21.06**

La rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensateurs au taux des heures supplémentaires applicable.

- a) À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme monétaire ou sous forme de congés compensateurs.
- b) L'Employeur accorde le congé compensateur aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c) Les congés compensateurs accumulés durant une année financière qui, selon l'Employeur, n'ont toujours pas été pris au 30 septembre de l'année suivante seront payés en espèces au taux de rémunération de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination au 31 mars de l'année précédente.

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

**21.08 Non-cumul des paiements**

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

**ARTICLE 22****JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

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

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1<sup>er</sup>) lundi d'août,

- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**22.02** Un employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 12, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Association.

**22.03**

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

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

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

**22.05** Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour tous les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire par la suite,

en plus de la rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là.

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

- a) À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article 22.05 et 22.06 peut être perçue sous forme monétaire ou sous forme de congés compensateurs.
- b) L'Employeur accorde le congé compensateur aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c) Les congés compensateurs accumulés durant une année financière qui, selon l'Employeur, n'ont toujours pas été pris au 30 septembre de l'année suivante seront payés en espèces au taux de rémunération de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination au 31 mars de l'année précédente.

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

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

**22.08**

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

automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

(ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

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

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

**22.10** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur ne demandera pas à un employé-e de travailler le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

## ARTICLE 23

### OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

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

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

**23.04** Un employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible

et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, à moins que des circonstances imprévisibles l'empêchent de donner ce préavis.

## **ARTICLE 24**

### **TEMPS DE DÉPLACEMENT**

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

**24.02** Lorsqu'un employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 24.03 et 24.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

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

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

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

- a) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
  - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
  - et
  - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales;
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

**24.05** La rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensateurs au taux des heures supplémentaires applicable.

- a) À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme monétaire ou sous forme de congés compensateurs.
- b) L'Employeur accorde le congé compensateur aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- c) Les congés compensateurs accumulés durant une année financière qui, selon l'Employeur, n'ont toujours pas été pris au 30 septembre de l'année suivante seront payés en espèces au taux de rémunération de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination au 31 mars de l'année précédente.

**24.06** Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle

voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

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

ou

- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 22, Jours fériés désignés payés, et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la présente convention.

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

#### **24.08 Congé pour les employé-e-s en déplacement**

- a) L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total d'heures de congé payées qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 19.06b) et c).

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, à moins que l'employé-e soit tenu par l'Employeur d'y assister.

## ARTICLE 25

### INDEMNITÉ DE DÉPART

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

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé-e a déjà reçue une indemnité de départ en vertu de 25.01a)(i).

b) **Démission**

- (i) En cas de démission, sous réserve de l'alinéa d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, zéro virgule cinq (0,5) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.
- (ii) Nonobstant le sous-alinéa b)(i), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par

l'employé-e dans un organisme visé à la partie I de l'annexe I de ladite Loi.

c) **Renvoi en cours de stage**

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

d) **Retraite**

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

ou

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

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

e) **Décès**

En cas de décès d'un employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu,

une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

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

- (i) Lorsqu'un employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé-e cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité, conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsqu'un employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et que l'employé-e 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*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

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

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

## **ARTICLE 26**

### **HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE**

**26.01** L'Employeur et l'Association conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail

variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention.

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

**26.03 Conditions générales**

- a) Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur et les heures journalières de travail seront consécutives.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, à trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.
- c) Lorsqu'un employé-e modifie son horaire variable ou que l'employé-e ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

**26.04 Champ d'application particulier**

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

a) **Interprétation et définitions**

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

b) **Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

- (i) exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions de la présente convention;
- (ii) exécuté les jours de repos, au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire, sauf lorsque l'employé-e effectue

des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas l'employé-e est rémunéré au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

c) **Déplacements**

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

d) **Jours fériés désignés payés**

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

e) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article 55 est convertie en heures.

## **ARTICLE 27**

### **EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

#### **Définition**

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

#### **Généralités**

**27.02** Les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales des employé-e-s à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

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

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

**27.05** Les congés ne peuvent être accordés :

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

ou

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

#### **Jours fériés désignés**

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

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

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

### **Heures supplémentaires**

#### **27.09**

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

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

### **Rappel au travail**

**27.11** Lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 20.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

### **Indemnité de rentrée au travail**

**27.12** Sous réserve des dispositions du paragraphe 27.04, lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à l'alinéa 19.03b), et que l'employé-e a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

### **Congé de décès**

**27.13** Nonobstant le paragraphe 27.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 40, Congé de décès payé.

### **Congés annuels**

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

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq (0,25) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;

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

### **Congés de maladie**

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

### **27.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie**

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

**Indemnité de départ**

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

## **CHAPITRE IV - CONGÉS**

## **ARTICLE 28**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

#### **28.01**

- a) Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque l'employé-e cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- c) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, à l'article 40, Congé de décès payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

**28.02** Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour une raison autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels. Le temps consacré à un tel congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

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

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

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

\*\*

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

**28.08** Un employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un crédit a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

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

## **ARTICLE 29**

### **CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**29.01** La période de référence pour congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

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

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

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8<sup>e</sup>) année de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;

- c) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- h) aux fins des paragraphes 29.02 et 29.15 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsqu'un employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à un employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

### **29.03 Droit à congé annuel payé**

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

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

#### **29.04**

- a) Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
- b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e, mais doit faire tout effort raisonnable pour :

- (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé-e;
- (ii) ne pas le ou la rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

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

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

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

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

**29.07**

- a) Si, au cours de toute année de congé annuel, un employé-e n'a pas liquidé tous les congés annuels portés à son crédit, la partie inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures est reportée à l'année suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant le nombre maximum d'heures qu'il est possible de reporter conformément à l'alinéa 29.07a), lorsque l'Employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut

être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, sur demande de l'employé-e, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante et pris au cours de cette année-là.

\*\*

- c) À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 31 mars de l'année de congé précédente.

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

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

### **29.09 Congé de cessation d'emploi**

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

son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à l'employé-e les congés annuels acquis mais non utilisés avant la mise en disponibilité, si l'employé-e en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

#### **29.10 Nomination à un poste chez un employeur distinct**

Nonobstant le paragraphe 29.09, un employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

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

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

**29.12** Nonobstant les dispositions du paragraphe 29.09, un employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 29.09, si il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il ou elle cesse d'être un employé-e.

#### **29.13 Paiements anticipés**

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

**29.14 Annulation du congé annuel**

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

**29.15**

- a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe 29.02h).

\*\*

- b) Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 29.15a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 29.07 visant le report et épuisement des congés annuels.

## **ARTICLE 30**

### **CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

**30.01 Crédits**

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

**Attribution des congés de maladie**

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

- a) que l'employé-e puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

et

b) que l'employé-e ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

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

**30.04** Lorsqu'un employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 30.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé-e.

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

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

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

**30.08** L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité, conformément à l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à une date antérieure à celle à laquelle l'employé-e aura utilisé ses crédits de congé de maladie, sauf si l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu du paragraphe 32.01.

**ARTICLE 31**  
**RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR**  
**LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

**31.01** Une période de temps libre payé pendant au plus une trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

**31.02** Lorsqu'une employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

**ARTICLE 32**  
**CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL**

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

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

ou

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

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle un employé-e ou son agent a versé la prime.

## ARTICLE 33

### CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

#### 33.01 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
  - ou
  - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
- la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire que l'employée 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 16 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 16 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **33.02 Indemnité de maternité**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à 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 que l'employée 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 l'employée s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

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

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

\*\*

- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

\*\*

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si l'employée n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 33.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

- (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si l'employée avait travaillé à plein temps pendant cette période.

\*\*

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

\*\*

- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

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

\*\*

- a) L'employée qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 33.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'employée 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 33.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 33.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 33.03a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 33.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de 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 33.03a)(i).

## ARTICLE 34

### RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

**34.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<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 fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employée, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

\*\*

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

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

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

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

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

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

**34.07** Nonobstant le paragraphe 34.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque

mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

## **ARTICLE 35**

### **CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

#### **35.01 Congé parental non payé**

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
  - (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
  - ou
  - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période

d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f) L'Employeur peut :
  - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
  - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans l'annexe I et IV de *la Loi sur la gestion des finances publiques*.
- h) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **35.02 Indemnité parentale**

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

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle l'employé-e s'engage :

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

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 33.02a)(iii)(B), le cas échéant;

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

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à

l'Administration publique centrale de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

\*\*

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi que l'employé-e a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit si l'employé-e n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de

prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, l'employée est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal que l'employé-e aurait reçus si l'employé-e avait travaillé à plein temps pendant cette période.

\*\*

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

\*\*

- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

### **35.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides**

\*\*

- a) L'employé qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 35.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'employé-e 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 35.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 35.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 35.03a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité transitoire de DPF, le cas échéant et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont

versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 35.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 35.03a)(i).

## **ARTICLE 36**

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

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

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

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

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

\*\*

- e) nonobstant la clause 36.02 et le paragraphe 36.03b) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut être accordé un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant que l'employé-e reçoit ou est en attente de ces prestations.

\*\*

- f) la période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

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

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

#### **36.06 Disposition transitoire**

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

- a) Un employé-e qui, à la date de signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent (article 38.01a)) ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (article 36) selon les modalités de la

convention ayant pris fin le 6 novembre 2001, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

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

## ARTICLE 37

### CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

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

**37.03** Sous réserve du paragraphe 37.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e 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 les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

**37.04** Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 37.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

### **ARTICLE 38**

#### **CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES**

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

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

### **ARTICLE 39**

#### **CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX**

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

## **ARTICLE 40**

### **CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ**

**40.01** Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, 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 de l'employé-e, le grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

\*\*

**40.02** Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

**40.03** L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

**40.04** Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 40.02 et 40.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

**40.05** Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 40.02 et 40.03.

## **ARTICLE 41**

### **CONGÉ POUR COMPARUTION**

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

\*\*

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

## **ARTICLE 42**

### **CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL**

**42.01** Lorsqu'un employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et

pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel ayant trait aux déploiements.

## **ARTICLE 43**

### **CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT**

#### **43.01 Congé d'études non payé**

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

- e) Lorsqu'un employé-e :
- (i) ne termine pas ses études;
  - (ii) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;
- ou
- (iii) cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle l'employé-e s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

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

#### **43.02 Congé de perfectionnement professionnel payé**

- a) Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser le perfectionnement professionnel d'un employé-e et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :
- (i) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - (ii) des ateliers, des cours de courte durée, des séminaires ou des séances d'études dans le domaine de la spécialisation de l'employé-e;
- ou
- (iii) les travaux de recherche que l'employé-e exécute dans son domaine de spécialisation sans qu'ils soient expressément liés aux projets qui lui sont confiés lorsque l'Employeur estime que ces travaux sont nécessaires pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel.
- b) Sur demande écrite d'un employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa a) ci-dessus. Un employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des articles

concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps que l'employé-e est en congé de perfectionnement professionnel visé par le présent paragraphe.

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

#### **43.03 Assistance aux conférences et aux congrès**

- a) Tout employé-e a l'occasion, sous réserve des nécessités du service et des contraintes budgétaires telles que déterminées par l'Employeur, d'assister à des conférences, des congrès ou des symposiums qui se rattachent à son domaine de spécialisation, afin de profiter d'un échange de connaissances avec des collègues de la profession et de profiter de leur expérience. L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès.
- b) Tout employé-e qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur, pour représenter les intérêts de l'Employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- c) Tout employé-e invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- d) Un employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 19, Heures supplémentaires, relativement aux heures passées à une conférence ou à un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe.
- e) Un employé-e n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 24, Temps de déplacement, relativement aux heures passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe, à moins que l'employé-e soit tenu d'y assister par l'Employeur.

**43.04 Congé d'examen payé**

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

**ARTICLE 44****CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS****44.01 Congé personnel**

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

**44.02 Congé de bénévolat**

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

**44.03** L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

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

**CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI**

## **ARTICLE 45**

### **TRANSFORMATIONS TECHNIQUES**

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

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

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

**45.03** Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

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

**45.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 45.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des transformations;

- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les transformations;
- c) le ou les lieux concernés.

**45.06** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 45.04, l'Employeur doit consulter sérieusement l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employé-e-s, des transformations techniques dont il est question au paragraphe 45.05. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

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

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

## **ARTICLE 46**

### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

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

#### **46.02**

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

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

## **ARTICLE 47**

### **HARCÈLEMENT SEXUEL**

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

#### **47.02**

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

## **ARTICLE 48**

### **INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE**

#### **Généralités**

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

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

**48.02** Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1)

niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

### **Montant de l'IFP**

#### **48.03**

#### **Facteur pénologique Niveau de sécurité de l'établissement**

<b>Maximal</b>	<b>Moyen</b>	<b>Minimal</b>
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

### **Application de l'IFP**

**48.04** L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 40.01 ci-dessus s'appliquent.

\*\*

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

**48.06** Sous réserve des dispositions du paragraphe 48.09 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

**48.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 48.08 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition que l'employé-e ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

**48.08** Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle

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

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

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

ou

- b) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

**48.10** L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

*Loi sur la pension de la fonction publique*

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

*Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

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

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

## **ARTICLE 49**

### **EXPOSÉ DES FONCTIONS**

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

**ARTICLE 50****EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E****50.01**

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement d'un employé-e, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer que l'employé-e a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement que l'employé-e a pris connaissance de son contenu et non pas que l'employé-e y souscrit.
- b) Le(s) représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement d'un employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation de son rendement.
- c) Un employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

**50.02**

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

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

**50.04 Rétrogradation et licenciement**

Lorsqu'un employé-e est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant sa rétrogradation ou son licenciement pour un motif

déterminé aux termes de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

## ARTICLE 51

### LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**51.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les articles qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTFP.

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

\*\*

#### 51.03

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

- (1) Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;
- (2) Directive sur l'aide au transport quotidien;
- (3) Directive sur la prime au bilinguisme;
- (4) Directive sur la réinstallation intégrée du CNM;
- (5) Directive sur le réaménagement des effectifs;

- (6) Directive sur les postes isolés et les logements de l'État;
- (7) Directive sur les uniformes;
- (8) Directive sur les voyages;
- (9) Directive sur le service extérieur;
- (10) Indemnités versées aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public;
- (11) Protocole d'entente sur la définition de conjoint.

Santé et sécurité au travail

- (12) Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles;
  - (13) Directive sur la santé et la sécurité au travail;
  - (14) Directive sur les pesticides.
- b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

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

## **ARTICLE 52**

### **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

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

## **ARTICLE 53**

### **ALLOCATION PROFESSIONNELLE**

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

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

\*\*

**53.03** Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'Employeur remboursera à l'employé-e, sur réception d'une preuve de paiement, les frais d'inscription annuels que l'employé-e a payés à l'une des associations mentionnées au paragraphe 53.02, jusqu'à concurrence de mille deux cent cinquante (1 250 \$) dollars. Ce montant maximum sera augmenté, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, pour les frais qui deviennent exigibles et sont versés après cette date. L'Employeur remboursera aux employé-e-s qui suivent un programme de formation en vue d'obtenir un titre professionnel comptable (CA, SCM ou CGA) les frais annuels versés à l'une des associations nommées en 53.02 qui deviennent exigibles et sont versés après cette date.

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

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

**CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION**

**ARTICLE 54**  
**ADMINISTRATION DE LA PAYE**

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

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

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

ou

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

**54.03**

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

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

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

(i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient

- partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
  - (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révisions, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
  - (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa c) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

**54.04** Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier (1<sup>er</sup>) et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

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

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

## **ARTICLE 55**

### **RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM**

#### **55.01**

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

## **ARTICLE 56**

### **MODIFICATION DE LA CONVENTION**

**56.01** La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel.

## **ARTICLE 57**

### **DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

**57.01** La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 6 novembre 2009.

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

**57.03** Les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre par les parties dans une période de quatre-vingt dix (90) jours à partir de la date de signature de la convention.

SIGNÉE À OTTAWA, le 6<sup>e</sup> jour du mois de juin 2008.

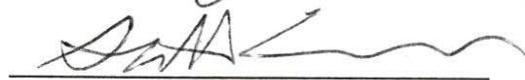
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

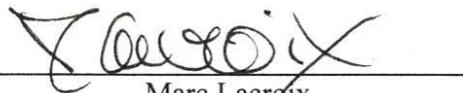
L'ASSOCIATION CANADIENNE  
DES  
AGENTS FINANCIERS

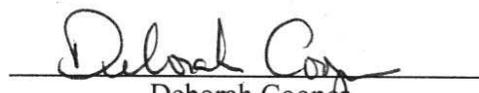
  
Hélène Laurendeau

  
Milt Isaacs

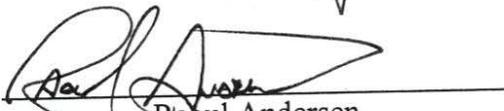
  
Kevin Marchand

  
Scott Chamberlain

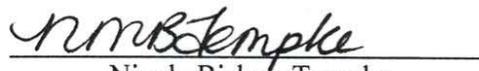
  
Marc Lacroix

  
Deborah Cooper

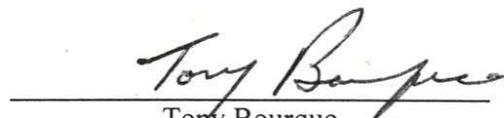
  
Jean-Luc Caron

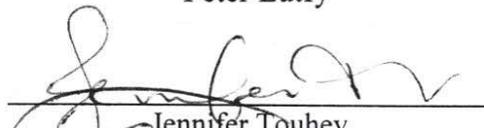
  
Raoul Andersen

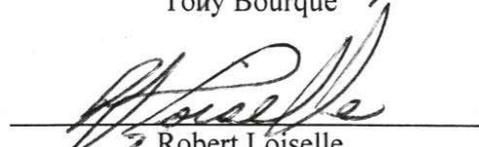
  
Nadia Dellavalle

  
Nicole Bishop-Tempke

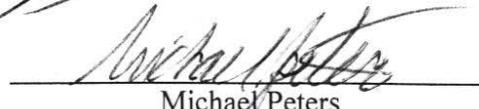
  
Peter Lutfy

  
Tony Bourque

  
Jennifer Touhey

  
Robert Loiselle

  
Claude Tremblay

  
Michael Peters

**\*\*APPENDICE « A »**

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

- A) En vigueur à compter du 7 novembre 2007  
X) En vigueur à compter du 7 novembre 2008 - Restructuration  
B) En vigueur à compter du 7 novembre 2008

**FI – PERFECTIONNEMENT**

De :	\$	24018	à	44154
À :	A	24570	à	45170
	X	24570	à	45170
	B	25135	à	46209

**FI-1**

De :	\$	44919	46994	49073	51152	53225
À :	A	45952	48075	50202	52328	54449
	X	45952	48075	50202	52328	54449
	B	47009	49181	51357	53532	55701

De :	\$	55308	57384	59461	61776
À :	A	56580	58704	60829	63197
	X	56580	58704	60829	64461
	B	57881	60054	62228	65944

**FI-2**

De :	\$	54677	57213	59750	62288	64826
À :	A	55935	58529	61124	63721	66317
	X	55935	58529	61124	63721	66317
	B	57222	59875	62530	65187	67842

De :	\$	67363	69898	72719
À :	A	68912	71506	74392
	X	68912	71506	75880
	B	70497	73151	77625

**FI-3**

De :	\$	69185	72100	75014	77926	80840
À :	A	70776	73758	76739	79718	82699
	X	70776	73758	76739	79718	82699
	B	72404	75454	78504	81552	84601

De :	\$	84077	87440
À :	A	86011	89451
	X	86011	91240
	B	87989	93339

**FI-4**

De :	\$	77269	80545	83827	87110	90392
À :	A	79046	82398	85755	89114	92471
	X	79046	82398	85755	89114	92471
	B	80864	84293	87727	91164	94598

De :	\$	94034	97795
À :	A	96197	100044
	X	96197	102045
	B	98410	104392

## NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

### Augmentation d'échelon de rémunération

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

\*\*

### Exécution du rajustement de la rémunération (FI-PERF)

- 2) Le taux de rémunération de tout employé-e rémunéré selon les échelles de rémunération du groupe de la gestion financière au niveau de perfectionnement augmente :
  - a) le 7 novembre 2007 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « A » qui sera de deux virgule trois pour cent (2,3 %) supérieur à son ancien salaire;

- b) le 7 novembre 2008 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « B » qui sera de deux virgule trois pour cent (2,3 %) supérieur à son ancien salaire;

\*\*

**Restructuration**

- 3) À compter du 7 novembre 2008, avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, l'employé-e sera rémunéré au taux de salaire de la ligne « X » indiqué immédiatement au-dessous de son ancien taux de rémunération.

**\*\*APPENDICE « B »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE LE  
CONSEIL DU TRÉSOR  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)  
ET  
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES AGENTS FINANCIERS  
(CI-APRÈS APPELÉE L'ASSOCIATION)  
CONCERNANT  
LE GROUPE GESTION FINANCIÈRE**

**Préambule**

**Afin de compenser l'existence de responsabilités particulières associées à la mise en œuvre du modèle de dirigeant principal des finances (DPF) pendant la période de transition, l'Employeur versera une indemnité transitoire de DPF aux titulaires de postes de niveau FI-01 à FI-04 pour l'exécution de fonctions du groupe Gestion financière.**

**Application**

1. Les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés ont droit à une « indemnité transitoire de dirigeant principal des finances » (DPF) déterminée selon les modalités figurant aux paragraphes la) et lb), sous réserve des conditions suivantes :
  - a) En vigueur le 7 novembre 2005 et se terminant le 6 novembre 2008, une indemnité transitoire est versée aux employé-e-s touchant la rémunération maximale de chaque niveau, conformément à la grille suivante :

<b>Indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF)</b>	
	<b>% de la rémunération maximale</b>
FI-1	2 %
FI-2	2 %
FI-3	3 %
FI-4	4 %

- b) En vigueur le 7 novembre 2008, le pourcentage par lequel l'indemnité transitoire est réduite de la grille précédente sera intégré aux salaires au maximum des niveaux applicables. Également en vigueur le 7 novembre 2008, une indemnité transitoire est versée aux employé-e-s touchant la rémunération maximale de chaque niveau, conformément à la grille suivante :

<b>Indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF)</b>	
	<b>% de la rémunération maximale</b>
FI-3	1 %
FI-4	2 %

- c) L'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) indiquée ci-dessus ne fait pas partie intégrante de la rémunération d'un employé-e.
- d) Un employé-e reçoit l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) pour chaque mois civil pendant lequel l'employé-e touche une rémunération d'au moins dix (10) jours.
- e) L'indemnité n'est pas versée à une personne qui a cessé d'être membre de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention, ni au titre de cette personne.
- f) La valeur de l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) à verser est déterminée selon les modalités figurant aux paragraphes 1a) ou 1b) pour le niveau indiqué dans le certificat de nomination au poste d'attache de l'employé-e.
- g) Lorsqu'un employé-e recevant l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF), à la demande de l'Employeur, exécute les fonctions associées à un niveau de classification supérieur au sein de l'unité de négociation FI, l'indemnité transitoire du poste d'attache se poursuit jusqu'à ce que l'employé qualifie pour recevoir l'indemnité transitoire de DPF associées au poste de niveau de classification supérieur.
2. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent une indemnité proportionnelle.
3. Les parties conviennent que les différends découlant de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
4. Le présent protocole d'entente prend fin le 6 novembre 2009.