



Contrôleurs (CT)

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

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

Date d'expiration : 6 novembre 2026

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

| Code | Groupe |
|-------------|--------------------------------|
| 30401 | Vérification externe (CT- EAV) |
| 30402 | Audit interne (CT-IAU) |
| 30403 | Gestion financière (CT-FIN) |

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

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2022

No de catalogue BT42-304/2026F-PDF
ISBN : 978-0-660-47132-7

Ce document est disponible sur le site du gouvernement du Canada à
http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/coll_agre/siglist-fra.asp

Association canadienne des agents financiers
193 rue Richmond
Ottawa ON K1Z 6W4



Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Chapitre I : généralités..... | 1 |
| Article 1 : préambule..... | 1 |
| Article 2 : interprétation et définitions | 1 |
| Article 3 : champ d'application | 4 |
| Article 4 : sûreté de l'état..... | 4 |
| Article 5 : priorité de la loi sur la convention collective | 4 |
| Article 6 : droits de la direction | 4 |
| Chapitre II : questions concernant les relations de travail | 4 |
| Article 7 : représentants des employé-e-s..... | 4 |
| Article 8 : usage des installations de l'employeur | 5 |
| Article 9 : précompte des cotisations..... | 5 |
| Article 10 : information..... | 6 |
| Article 11 : employé-e-s travaillant dans les établissements d'autres employeurs..... | 6 |
| Article 12 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'association..... | 7 |
| Article 13 : grèves illégales..... | 9 |
| Article 14 : suspension et mesures disciplinaires | 9 |
| Article 15 : santé et sécurité..... | 10 |
| Article 16 : consultation mixte | 10 |
| Article 17 : procédure de règlement des griefs | 11 |
| Chapitre III : conditions de travail | 17 |
| Article 18 : durée du travail..... | 17 |
| Article 19 : heures supplémentaires | 19 |
| Article 20 : indemnité de rappel au travail | 22 |
| Article 21 : disponibilité | 24 |
| Article 22 : jours fériés désignés payés..... | 25 |
| Article 23 : obligations religieuses | 28 |
| Article 24 : temps de déplacement | 28 |
| Article 25 : indemnité de départ | 31 |

| | |
|---|-----------|
| Article 26 : (réservé pour usage futur) | 32 |
| Article 27 : employé-e-s à temps partiel | 32 |
| Chapitre IV : congés | 36 |
| Article 28 : congés, généralités | 36 |
| Article 29 : congé annuel payé | 37 |
| Article 30 : congé de maladie payé | 41 |
| Article 31 : rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes | 42 |
| Article 32 : congé pour accident de travail | 43 |
| Article 33 : congé de maternité non payé | 43 |
| Article 34 : réaffectation ou congé liés à la maternité | 47 |
| Article 35 : congé parental non payé | 48 |
| Article 36 : congé non payé pour les soins d'un membre de la famille | 55 |
| Article 37 : congé payé pour obligations familiales | 57 |
| Article 38 : congé non payé pour les obligations personnelles | 58 |
| Article 39 : congé non payé en cas de réinstallation de l'époux | 58 |
| Article 40 : congé de décès payé | 58 |
| Article 41 : congé pour comparution | 59 |
| Article 42 : congé payé de sélection du personnel | 60 |
| Article 43 : congé de perfectionnement | 60 |
| Article 44 : congés payés ou non payés pour d'autres motifs | 62 |
| Chapitre V : autres conditions d'emploi | 64 |
| Article 45 : transformations techniques | 64 |
| Article 46 : élimination de la discrimination | 65 |
| Article 47 : harcèlement sexuel | 65 |
| Article 48 : indemnité de responsabilité correctionnelle | 65 |
| Article 49 : exposé des fonctions | 66 |
| Article 50 : l'entente de rendement et le dossier de l'employé-e | 67 |
| Article 51 : les ententes du Conseil national mixte | 67 |
| Article 52 : sécurité d'emploi | 68 |

| | |
|--|-----------|
| Article 53 : indemnité professionnelle | 68 |
| Chapitre VI : rémunération et durée de la convention | 69 |
| Article 54 : administration de la paye..... | 69 |
| Article 55 : rémunération d'intérim | 70 |
| Article 56 : modification de la convention | 70 |
| Article 57 : durée de la convention | 70 |
| Appendice « A » | 72 |
| FI et CT-FIN : Gestion financière Taux annuels de rémunération (en dollars) .. | 72 |
| Vérification (AU) et Vérification externe (CT-EAV) Taux de rémunération annuels (en dollars) | 75 |
| Services administratifs (AS) et Audit interne (CT-IAU) Taux de rémunération annuels (en dollars) | 78 |
| Appendice « B » | 81 |
| 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 un comité mixte ACAF/ministériel sur le perfectionnement professionnel | 81 |
| Appendice « C » | 82 |
| Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission ou retraite) | 82 |
| Appendice « D » | 87 |
| Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association canadiennes des agents financiers sur les solutions de simplification de la paye..... | 87 |
| Appendice « E » | 88 |
| Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association canadienne des agents financiers concernant la mise en œuvre de la convention collective..... | 88 |

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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 27 septembre 2019, à l'égard des employé-e-s du groupe des contrôleurs (CT).

1.03 Les parties à la présente entente reconnaissent que l'intégrité financière fait partie intégrante du cadre de gestion financière du Canada. L'amélioration et la protection de l'intégrité financière sont essentielles au processus décisionnel de la gestion financière et de l'administration publique, car cela permet aux décideurs de tirer parti de données probantes de grande qualité, fiables, actuelles et précises afin de prendre des décisions éclairées. L'intégrité financière concerne l'application pratique d'aptitudes, de connaissances et d'expérience dans un contexte de transparence, d'ouverture, de travail de grande qualité, d'absence de conflit d'intérêts, et de normes élevées en matière d'impartialité et d'éthique professionnelle. Dans ce contexte, les parties reconnaissent la nécessité de promouvoir une culture d'intégrité financière au sein du gouvernement, et elles reconnaissent l'importance de respecter les exigences de l'intégrité financière et celles du Code de valeurs et d'éthique du secteur public.

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.

Article 2 : interprétation et définitions

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

« **Association** » (Association)

désigne l'Association canadienne des agents financiers;

« **congé** » (leave)

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

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

une relation de conjoint de fait existe lorsque, pour une période continue d'au moins un (1) an, un employé-e a vécu dans une relation conjugale avec une personne;

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

désigne les cotisations établies en application des statuts de l'Association à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales;

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

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

« **employeur** » (Employer)

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

« **employé-e** » (employee)

désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* qui fait partie de l'unité de négociation de la gestion financière;

« **époux** » (spouse)

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

« **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** » (allowance)

désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;

« **jour de repos** » (day of rest)

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;

« **jour férié** » (holiday)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;

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

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;

« **région du lieu d'affectation** » (headquarters area)

s'entend dans le sens donné à cette expression dans la *Directive sur les voyages* du Conseil national mixte;

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

désigne le taux de rémunération horaire d'un employé-e;

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

désigne le taux de rémunération par an d'un employé-e divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176);

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

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;

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

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e divisé par cinq (5);

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

désigne le personnel de l'employeur dans le groupe des Contrôleurs visé dans le certificat émis par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 27 septembre 2019.

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

- a. si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens 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 le secteur public fédéral*, 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.

Article 6 : droits de la direction

6.01 L'Association reconnaît que l'employeur retient toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

Chapitre II : questions concernant les relations de travail

Article 7 : représentants des employé-e-s

7.01 L'employeur reconnaît le droit de l'Association de nommer des employé-e-s comme représentants.

7.02 L'employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, le secteur que chaque représentant des employé-e-s doit desservir.

7.03 L'Association doit informer l'employeur promptement et par écrit du nom de ses représentants des employé-e-s nommés en vertu du paragraphe 7.02, et de toute modification ultérieure.

7.04 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 caractère urgent 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. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. 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.

7.05 L'Association doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

Article 8 : usage des installations de l'employeur

8.01

- a. Un représentant de l'Association 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.

8.02 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.

8.03 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 9 : précompte des cotisations

9.01 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 avec le présent article, l'employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

9.02 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.

9.03 Aux fins de l'application du paragraphe 9.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1er) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

9.04 N'est pas assujéti au présent article, l'employé-e qui convainc, 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 l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisation religieuse en question. L'Association en informera l'employeur en conséquence.

9.05 Nulle organisation syndicale, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, 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.

9.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 9.01 sont versés 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.

9.07 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 10 : information

10.01 L'employeur convient de communiquer à l'Association, chaque mois, le nom, le lieu de travail géographique, le numéro de poste et la classification de chaque employé-e.

10.02 L'employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et de toutes 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.

Article 11 : employé-e-s travaillant dans les établissements d'autres employeurs

11.01 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 12 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'association

Congé pour représentants élus

12.01 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 dans le mois qui suit l'avis, donné à l'employeur par l'Association, de l'élection ou de la nomination dudit employé-e. La durée du congé sera égale à celle du mandat du fonctionnaire audit poste.

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) en application de l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)

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

- a. à un employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTESPF;
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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
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 bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

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

Cours de formation des représentants

12.15

- a. 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 de la formation dirigée par l'Association se rattachant aux fonctions d'un représentant syndical.
- b. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux employés nommés à titre de représentants syndicaux par l'Association, pour suivre des séances de formation concernant les relations entre l'employeur et les employés, parrainées par l'employeur.

12.16 L'employé-e n'a droit à aucune rémunération aux termes de l'article 19 : heures supplémentaires, et de l'article 24 : 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 le secteur public fédéral* prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusqu'au 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 le secteur public fédéral*.

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 accompagné 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 l'employé-e demande qu'un représentant de l'Association assiste 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 toutes 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.

16.04 Comité national mixte de perfectionnement professionnel

- a. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels découlant de la consultation mixte pour des questions relatives au perfectionnement professionnel. À cette fin, elles conviennent de la tenue d'une telle consultation au niveau ministériel par l'entremise des comités consultatifs mixtes en place et au niveau interministériel par l'entremise du Comité national mixte de perfectionnement professionnel.
- b. Le Comité national mixte de perfectionnement professionnel se compose de représentants de l'Association et de l'employeur qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties.
- c. Le Comité national mixte de perfectionnement professionnel peut inviter d'autres membres à participer aux activités du comité d'un commun accord entre l'Association et l'employeur.
- d. Les employés membres permanents du Comité national mixte de perfectionnement professionnel ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- e. Les parties reconnaissent que le Comité national mixte de perfectionnement professionnel se veut une tribune de discussion et de consultation sur le perfectionnement professionnel du groupe CT.
- f. Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les modalités de la présente convention ou y en ajoutant.
- g. Pour les besoins de l'établissement de ce comité, les parties conviennent que les ministères sont responsables de l'application des politiques touchant le perfectionnement professionnel.

Article 17 : procédure de règlement des griefs

17.01 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du Conseil national mixte.

Griefs individuels

17.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e peut présenter un grief contre l'employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé :

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

- i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,
 - ou
 - ii. soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - ou
- b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

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

- a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Association du consentement écrit de chacun des employé-e-s concernés.
- b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément à la formule 19.
- c. Le grief collectif ne peut concerner que les employé-e-s d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

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

- a. La procédure de règlement des griefs ne compte pas plus d'un (1) palier.
- b. Un grief de principe ne peut être présenté par l'Association qu'au dernier palier de la procédure à un représentant autorisé de l'employeur dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier.
- c. La procédure de règlement du grief de principe présenté par l'employeur à un représentant autorisé de l'Association, dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par ce dernier, est constituée d'un palier unique.

Procédure de règlement des griefs

17.05 Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Association est l'auteur du grief.

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

17.07 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs et entre l'Association et l'employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRTSPF, les délais prévus dans cette procédure de règlement des griefs sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

17.08 L'employé-e s'estimant lésé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

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

17.09 Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

17.10 La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a. Palier 1 : premier (1er) palier de la direction;
- b. Palier 2 : palier intermédiaire de la direction;
- c. Palier final : le premier dirigeant ou l'administrateur général ou son représentant autorisé.

17.11 Aucun représentant de l'employeur ne pourra entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

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

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

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

17.15

- a. Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier (1er) de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 17.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé, oralement ou par écrit, ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- b. L'employeur et l'Association peuvent présenter un grief de principe de la manière prescrite par le paragraphe 17.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

17.16 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier (1er) :

- a. lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur;
ou
- b. lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans le paragraphe 17.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

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

17.18 Lorsque l'Association représente un employé-e dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps à l'Association et à l'employé-e une copie de sa décision.

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

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

17.21 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions du paragraphe 17.08 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'employeur est jugé avoir

livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé-e s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

17.22 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé et le représentant de l'Association dans les cas appropriés.

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

17.24 Lorsqu'un employé-e fait l'objet d'un licenciement ou rétrogradation motivé déterminé aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) et (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 devra être présenté au dernier palier seulement.

17.25 Un employé-e s'estimant lésé peut renoncer au grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

17.26 L'employé-e s'estimant lésé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

Renvoi à l'arbitrage

17.27

- a. Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs au sujet :
 - i. de l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
ou
 - ii. d'un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,
ou
 - iii. d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

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

- b. 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.
- c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.
- d. L'alinéa (a) ci-dessus n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
 - i. soit tout licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
 - ou
 - ii. soit toute mutation effectuée sous le régime de cette loi, sauf celle du fonctionnaire qui a présenté le grief.

17.28 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée au sous-alinéa 17.27(a)(i), l'employé-e doit obtenir l'accord de l'Association de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

17.29 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 CRTESPF 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 CRTESPF 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 CRTESPF 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 CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.
- 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 6 h et 18 h.
- 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 de début et de fins mobiles entre 6 h et 18 h heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable. Les heures peuvent être non-consécutives. La mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire.

18.02 Un employé-e dont la durée du travail est modifiée de façon à précéder ou à dépasser les heures prescrites de 6 h et de 18 h, 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 (1er) 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.

18.03 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

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

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

Horaire de travail variable

18.06 L'employeur et l'Association conviennent que, à la demande d'un employé-e et avec l'approbation de l'employeur, les heures de travail variables peuvent être réparties conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention. Les conditions suivantes s'appliquent aux employés pour lesquels des horaires de travail variables sont approuvés.

18.07 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.

18.08 Conditions générales

- a. Les heures de travail figurant à l'horaire variable d'une journée quelconque peuvent :
- i. être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail;
 - ii. précéder ou dépasser 6 h et 18 h;
 - iii. varier de cinq (5) jours par semaine;
 - iv. varier de lundi au vendredi chaque semaine (c'est-à-dire être le samedi et/ou le dimanche); et
 - v. être non-consécutives.

Les heures du début et de la fin du travail, des pauses repas et des périodes de repos seront sujettes à l'approbation de l'employeur.

- b. Dans le cas des employé-e-s travaillant de 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 cinquante-deux (52) semaines.
- c. Lorsque des changements sont apportés à l'horaire variable d'un employé-e ou que l'employé-e ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

18.09 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 (2e) jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième (2e) jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième (2e) 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 toutes 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 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 qualifiés 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 (2e) 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 (1re) 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 (1re) 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. Les heures supplémentaires seront rémunérées sauf sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec le consentement de l'employé-e, 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 en 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 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 douze dollars (12 \$) 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 douze dollars (12 \$), 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.
- e. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à un employé-e qui a l'autorisation de travailler des heures supplémentaires à son domicile ou à un autre endroit convenu par l'employeur.

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 physiquement au lieu de 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 physiquement au lieu 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.
- c. Si un employé-e est tenu de travailler dans les conditions décrites sous a) ou b) et a l'autorisation de travailler lesdites heures supplémentaires à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur, il est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

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. taux par kilomètre 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 Si un employé-e est rappelé au travail et se présente physiquement au lieu de travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail prévu;
- ou
- b. son jour de repos;
- ou
- c. après que l'employé-e a terminé son travail de la journée et a quitté son lieu de travail régulier et rentre physiquement au lieu travail, à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e, l'employé-e sera rémunéré la plus élevée des rémunérations suivantes:

- i. un minimum de trois (3) heures rémunérées au tarif applicable des heures supplémentaires sauf que ce minimum doit être appliqué une (1) seule fois par période de huit (8) heures, commençant lorsque l'employé-e débute le travail pour la première (1re) fois. Ce minimum comprend toute indemnité de travail versée conformément aux dispositions du paragraphe 22.08 et de l'alinéa 19.03(b) ayant trait aux indemnités de rentrée au travail;
ou
 - ii. une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail.
- d. 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.
 - e. Sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec le consentement de l'employé-e, les heures supplémentaires acquises selon cet article, peuvent être rémunérées par un paiement ou en congé compensatoire.
 - f. L'employeur devra accorder du congé compensatoire à des moments qui conviennent à l'employé-e et à l'employeur.
 - g. 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.

20.02 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail, 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 (1re) 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;
ou
- b. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire une (1) fois par période de huit (8) heures.

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

- a. Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- b. Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rentrée au travail, l'indemnité de rappel au travail, et l'indemnité de disponibilité, 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 physiquement au lieu de 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 (1re) 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 (1re) fois 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 (1re) 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 compensatoires au taux applicable.

- a. À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec le consentement de l'employé-e, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme d'un paiement ou sous forme de congés compensatoires.
- b. L'employeur accorde le congé compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
- c. Les congés compensatoires 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. la journée nationale de la vérité et de la réconciliation;

- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'Après-Noël;
- l. 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 (1er) lundi d'août;
- m. 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 (1er) 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'une 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 du paragraphe 19.03, 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 toutes les heures effectuées.

- a. À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec le consentement de l'employé-e, la rémunération acquise en vertu des présents paragraphes 22.05 et 22.06 peut être perçue sous forme d'un paiement ou sous forme de congés compensatoires.
- b. L'employeur accorde le congé compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur.
- c. Les congés compensatoires 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 physiquement au lieu de 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, ce qui s'applique seulement la première (1^{er}) fois qu'un employé-e effectue le travail pendant une période de huit (8) heures.

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. taux par kilomètre 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 1er janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

22.11 Un employé-e qui est tenu de travailler un jour férié désigné, peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé-e est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures réellement effectuées.

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 compensatoire 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 touchée 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 quinze (15) 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 quinze (15) 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 compensatoires au taux des heures supplémentaires applicable.

- a. À la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, ou à la demande de l'employeur et avec le consentement de l'employé-e, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme d'un paiement ou sous forme de congés compensatoires.
- b. L'employeur accorde le congé compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur.

- c. Les congés compensatoires 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 s'il ou si 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 compensatoire.
- c. Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet aux alinéas 19.06(b) 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 (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) 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 du sous-alinéa 25.01(a)(i).

b. 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.

c. 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.

d. 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 est réduite 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 ne doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues sous cet article.

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 25.05 à 25.08 de l'appendice « C » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives sont considérés comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration du paragraphe 25.02.

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.

25.04 Nomination à un poste au sein d'un organisme distinct

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

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

Article 26 : (réservé pour usage futur)

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 dans le même poste 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 le secteur public fédéral*.

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 dans le même poste 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 dans le même poste.

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 au taux normal dans le même poste.

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 six pour cent (4,6 %) pour toutes 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 toutes 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 :
 - 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 alinéas 19.04(a) 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 19.03(b), 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 assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque l'employé-e cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b. Les 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 (1) fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés.

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

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

28.06 Un employé-e 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 ou ne se voit accorder aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiés aux annexes I, IV, ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

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 attribuées 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 1er 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. Pour les employé-e-s CT-FIN :

- i. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa cinquième (5e) année de service;
- ii. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son cinquième (5e) anniversaire de service;
- iii. treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- iv. quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- v. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- vi. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- vii. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

viii. aux fins de l'alinéa (c) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par l'employeur, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

b. Pour les employé-e-s CT-EAV et CT-IAU :

- i. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures au tarif normal de l'employé jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
 - ii. douze virgule cinq (12,5) heures au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
 - iii. treize virgule sept cinq (13,75) heures au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
 - iv. quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
 - v. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures au tarif normal de l'employé à partir à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
 - vi. seize virgule huit sept cinq (16,875) heures au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
 - vii. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.
- c. aux fins des paragraphes 29.02 et 29.14 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

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 de service continu bénéficiera des congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

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,
ou
- d. un congé pour comparution conformément au paragraphe 41.01,

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 au taux de rémunération d'horaire 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 29.07(a), 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 au taux de rémunération horaire 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

- a. 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 utilisé porté à son crédit par le taux de rémunération 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.
- b. Lorsque l'employé-e le demande, l'employeur accorde à l'employé-e les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement.

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 deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures 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 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.

29.14

- a. L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise l'alinéa 29.02(c). Pour plus de précision, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 29.14(a) qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi au sein d'une organisation de l'administration publique fédérale, telle que spécifiée aux annexes I, IV, ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- b. Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 29.14(a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 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 considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 30.02(a).

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 compensatoire et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensatoire ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensatoire, 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(l)(e) 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 d'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 agents 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 au sein de l'administration publique fédérale, comme précisé à l'annexe I, l'annexe IV ou à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité,
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la

division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

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

- b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais 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 avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période; et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si l'employée n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période; et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 33.02(c)(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 que l'employée 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 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 qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

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 33.02(a)(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 33.02(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 33.02(a)(iii),

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

- b. 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 33.03(a)(i).

Article 34 : réaffectation ou congé liés à la maternité

34.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. 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-e a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

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

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

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

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

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

Article 35 : congé parental non payé

35.01 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongées),

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

c. Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de l'employé 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 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

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

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 35.02(c) à (k);
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 35.02(l) à (t).

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

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

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) ou (l) à (r), pourvu qu'il :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 33.02(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à la division 33.02(a)(iii)(B), le cas échéant,
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

| | | |
|---|---|---|
| (indemnité reçue) | X | (période non travaillée, telle que précisée en [B], après son retour au travail) |
| ----- | | |
| [Période totale à travailler précisée en (B)] | | |

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

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

Option 1 : indemnité parentale standard

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :
- i. Dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 35.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le 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 qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste 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 s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- iv. Lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période.
 - v. L'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 33.02(c)(iii) pour le même enfant.
 - vi. Lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 35.02(c)(iii) et 35.02(c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.02(c)(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.
 - 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 qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste 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 provisoire de recrutement et de maintien en poste 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.
- k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 : indemnité parentale prolongée

- 1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. Dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 35.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - ii. Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Lorsqu'un employé a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour

- cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 33.02(c)(iii) pour le même enfant.
- iv. Lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 33.02(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.02(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est :
- i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

35.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 35.02(a)(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 35.02(a), autres que ceux précisés aux divisions 35.02(a)(iii)(A) et (B),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé-e ne touche pas d'indemnité parentale standard, tel que stipulé aux paragraphes 35.02 (c) à (k), pour le motif indiqué au sous-alinéa 35.03(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 35.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, 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 35.03(a)(i).

Article 36 : congé non payé pour les soins d'un membre de la 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), 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), du frère, de la sœur, des grands-parents, des petits-enfants, des parents du conjoint, de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence et d'une

personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

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

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

36.04 Congé du proche aidant

- a. L'employé-e qui fournit à l'employeur une preuve indiquant qu'il ou elle reçoit ou attend des prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), des prestations pour proche aidant d'un enfant et/ou des prestations pour proche aidant d'un adulte doit recevoir un congé non payé pendant qu'il ou elle reçoit ou attend ces prestations.
- b. Le congé non payé décrit à l'alinéa 36.04(a) ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion de l'assurance-emploi, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proche aidant d'un enfant et quinze (15) semaines pour les prestations pour proche aidant d'un adulte en plus de tout délai de carence applicable.
- c. Lorsqu'il ou elle est avisé-e par l'assurance-emploi, l'employé-e qui attendait des prestations doit fournir à l'employeur la preuve que sa demande de prestations de compassion, de prestations pour proche aidant d'un enfant et/ou de prestations pour proche aidant d'un adulte a été acceptée.
- d. Lorsqu'un-e employé-e est avisé-e que sa demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi, de prestations pour proche aidant d'un enfant ou de prestations pour proche aidant d'un adulte a été refusée, l'alinéa 36.04(a) ci-dessus cesse de s'appliquer.
- e. Le congé accordé en vertu de ce paragraphe compte pour le calcul de la durée de « l'emploi continu » pour les besoins de l'indemnité de départ et pour le calcul du « service » pour les besoins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

36.05 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.

36.06 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.

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), 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), du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, de la belle-mère, du beau-père, des grands-parents, des petits-enfants, de l'enfant en tutelle de l'employé-e, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e et d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

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;
- e. assister à une activité scolaire, si le supérieur immédiat a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 37.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

37.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 37.03(b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire si 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 deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Il doit s'être écoulé une période d'au moins dix (10) ans avant l'utilisation pour une deuxième (2e) fois de chacun des congés prévus aux alinéas (a) et (b). 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, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant placé en famille d'accueil, 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, le gendre, la bru, un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. Pour cette personne, l'employé-e a droit à un congé de deuil payé une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

40.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce 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.

- a. À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b. Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - i. la première (1re) période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - et
 - ii. la deuxième (2e) période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration ou à l'inhumation.
 - iii. L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

40.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès, d'un beau-frère, d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

40.04 L'employé-e qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

40.05 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, 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, 40.03, et 40.04, 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.

40.06 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 ou son délégué 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, 40.03 et 40.04.

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 le secteur public fédéral*, 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-e 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 toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent paragraphe pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

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, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.
- b. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois 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 pour cause de violence familiale

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

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent être victimes de violence familiale dans leur vie personnelle, ce qui pourrait avoir une incidence sur leur présence au travail.
- b. Lorsqu'il ou elle le demande, un employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant victime de violence familiale doit recevoir un congé pour violence familiale afin de pouvoir :
 - i. obtenir des soins et/ou un soutien pour lui-même/elle-même ou pour son enfant en raison d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique;
 - ii. obtenir des services d'un organisme qui vient en aide aux personnes victimes de violence familiale;
 - iii. obtenir des services professionnels de counseling;
 - iv. déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. chercher des services juridiques ou d'application de la loi ou se préparer à une procédure judiciaire civile ou pénale ou y participer.
- c. Le total des heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article ne doit pas dépasser soixante-quinze (75) heures au cours d'un exercice financier.
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 44.02(b) et 44.02(c), un employé-e n'a pas droit à un congé pour violence familiale si il ou elle est accusé-e d'un délit lié à l'acte de violence ou s'il est probable, compte tenu des circonstances, qu'il ou elle ait commis cet acte.

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 touchés 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 sa race, son origine nationale ou ethnique, sa couleur, sa religion, son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, son état matrimonial, sa situation familiale, ses caractéristiques génétiques, son état de personne graciée, sa déficience, ou 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 ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

Article 48 : indemnité de responsabilité correctionnelle

48.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel Canada. L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au Service correctionnel du Canada (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des *Directives du commissaire du SCC*.

48.02 L'IRC s'élève à deux mille dollars (2 000 \$) par année. Sous réserve des dispositions du paragraphe 48.04 ci-dessous, cette indemnité est versée toutes les deux (2) semaines pour tout mois pendant lequel l'employé-e exerce, pendant une période minimale de dix (10) jours, les fonctions d'un poste auquel l'IRC s'applique.

48.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé-e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC) de son poste d'attache, cet employé-e continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

48.04 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 48.02 :

- 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-e 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.

48.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, 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
- *Loi sur l'assurance-emploi*
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
- *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation*

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 : l'entente de rendement et le dossier de l'employé-e

50.01

- a. Lorsqu'il y a une entente de rendement, l'employé-e doit avoir l'occasion de signer l'entente, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de l'entente lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur l'entente 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 à l'entente.

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, et modifiées de temps à autre, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTSPF.

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 et de l'emploi dans le secteur public fédéral 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 Toutes les directives ayant fait l'objet d'une consultation à laquelle l'Association a pris part, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du CNM et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention.

51.04 Les griefs découlant des directives du CNM devront être présentés conformément au paragraphe 17.01 de l'article de la présente convention collective.

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 : indemnité professionnelle

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

53.02 À la réception d'une preuve de paiement, l'employeur remboursera à un employé-e les frais d'inscription annuels payés par l'employé-e à :

- a. l'Ordre des comptables professionnels agréés du Canada (CPA);
- b. toute désignation professionnelle, lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'il ou elle occupe.

53.03 L'employeur remboursera aux employé-e-s qui suivent un programme de formation en vue d'obtenir un titre de CPA les frais annuels versés au CPA.

53.04 Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures. Le remboursement visé par le présent article inclut l'assurance payable comme une exigence pour maintenir le titre professionnel jusqu'à un maximum de soixante-quinze dollars (75 \$) excluant toute assurance facultative qui peut être offerte pour la pratique dans le secteur privé.

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 la *Directive sur les conditions d'emploi*.
- 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. aux fins de 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 à la *Directive sur les conditions d'emploi*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé-e recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- v. 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^{er}) 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 2026.

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 cent vingt (120) jours à partir de la date de signature de la convention.

Les parties conviennent de cette convention collective et que toutes les annexes sont incorporées et font partie de la convention.

Signé à Ottawa, le 2^{ième} jour du mois de décembre 2022.

Le Conseil du Trésor du Canada

Marie-Chantal Girard
Guillaume Hébert
Karine Beauchamp
Marie-Ève Archambault
Audrey Brousseau
Connie Caloia
Adrian Fernandez
Lindsay Janota
Christine Lamarch
Alexandre Roitman
Chris Thomas

L'Association Canadienne des agents financiers

Dany Richard
Rob Hawkins
Scott Chamberlain
Ayanna Alleyne
Grant Boland
Ian Boyle
Danielle Lafleur
Catharine Lynch
Stéphanie Rochon Perras
Toma Radev
Brian Yantha

Appendice « A »

FI et CT-FIN : Gestion financière Taux annuels de rémunération (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 7 novembre 2021
- A) En vigueur à compter du 7 novembre 2022
- X) En vigueur à compter du 28 septembre 2023 – Conversion
- B) En vigueur à compter du 7 novembre 2023
- C) En vigueur à compter du 7 novembre 2024
- D) En vigueur à compter du 7 novembre 2025

FI – Perfectionnement, Taux de rémunération annuel (en dollars)

| En vigueur | Échelle / Échelon 1 |
|--|---------------------|
| \$) 7 novembre 2021 | 31 346 à 57 627 |
| A) 7 novembre 2022 | 32 443 à 59 644 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-FIN-DEV | |

CT-FIN – Perfectionnement, Taux de rémunération annuel (en dollars)

| En vigueur | Échelle / Échelon 1 |
|----------------------|---------------------|
| X) 28 septembre 2023 | 32 443 à 59 644 |
| B) 7 novembre 2023 | 33 579 à 61 732 |
| C) 7 novembre 2024 | 34 251 à 62 967 |
| D) 7 novembre 2025 | 34 936 à 64 226 |

FI-01 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 7 novembre 2021 | 59 211 | 63 189 | 67 163 | 71 138 | 75 113 | 79 085 | 83 062 |
| A) 7 novembre 2022 | 61 283 | 65 401 | 69 514 | 73 628 | 77 742 | 81 853 | 85 969 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-FIN-01 | | | | | | | |

CT-FIN-01 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 61 283 | 65 401 | 69 514 | 73 628 | 77 742 | 81 853 | 85 969 |
| B) 7 novembre 2023 | 63 428 | 67 690 | 71 947 | 76 205 | 80 463 | 84 718 | 88 978 |
| C) 7 novembre 2024 | 64 697 | 69 044 | 73 386 | 77 729 | 82 072 | 86 412 | 90 758 |
| D) 7 novembre 2025 | 65 991 | 70 425 | 74 854 | 79 284 | 83 713 | 88 140 | 92 573 |

FI-02 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 7 novembre 2021 | 72 074 | 76 359 | 80 642 | 84 923 | 89 206 | 93 490 | 97 774 |
| A) 7 novembre 2022 | 74 597 | 79 032 | 83 464 | 87 895 | 92 328 | 96 762 | 101 196 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-FIN-02 | | | | | | | |

CT-FIN-02 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 74 597 | 79 032 | 83 464 | 87 895 | 92 328 | 96 762 | 101 196 |
| B) 7 novembre 2023 | 77 208 | 81 798 | 86 385 | 90 971 | 95 559 | 100 149 | 104 738 |
| C) 7 novembre 2024 | 78 752 | 83 434 | 88 113 | 92 790 | 97 470 | 102 152 | 106 833 |
| D) 7 novembre 2025 | 80 327 | 85 103 | 89 875 | 94 646 | 99 419 | 104 195 | 108 970 |

FI-03 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 7 novembre 2021 | 92 144 | 96 027 | 99 904 | 103 786 | 107 667 | 111 976 | 118 741 |
| A) 7 novembre 2022 | 95 369 | 99 388 | 103 401 | 107 419 | 111 435 | 115 895 | 122 897 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-FIN-01 | | | | | | | |

CT-FIN-03 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 95 369 | 99 388 | 103 401 | 107 419 | 111 435 | 115 895 | 122 897 |
| B) 7 novembre 2023 | 98 707 | 102 867 | 107 020 | 111 179 | 115 335 | 119 951 | 127 198 |
| C) 7 novembre 2024 | 100 681 | 104 924 | 109 160 | 113 403 | 117 642 | 122 350 | 129 742 |
| D) 7 novembre 2025 | 102 695 | 107 022 | 111 343 | 115 671 | 119 995 | 124 797 | 132 337 |

FI-04 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 7 novembre 2021 | 103 868 | 108 270 | 112 683 | 117 098 | 121 509 | 126 402 | 134 116 |
| A) 7 novembre 2022 | 107 503 | 112 059 | 116 627 | 121 196 | 125 762 | 130 826 | 138 810 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-FIN-04 | | | | | | | |

CT-FIN-04 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 107 503 | 112 059 | 116 627 | 121 196 | 125 762 | 130 826 | 138 810 |
| B) 7 novembre 2023 | 111 266 | 115 981 | 120 709 | 125 438 | 130 164 | 135 405 | 143 668 |
| C) 7 novembre 2024 | 113 491 | 118 301 | 123 123 | 127 947 | 132 767 | 138 113 | 146 541 |
| D) 7 novembre 2025 | 115 761 | 120 667 | 125 585 | 130 506 | 135 422 | 140 875 | 149 472 |

Gestion financière, notes sur la rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s rémunérés selon les échelles de taux autres que l'échelle du niveau de perfectionnement du groupe de la gestion financière est de cinquante-deux (52) semaines et l'augmentation sera au taux supérieur suivant de l'échelle de rémunération applicable.
2. L'augmentation accordée à l'employé-e qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe de la gestion financière est de vingt-six (26) semaines et l'augmentation à la fin d'une période d'augmentation d'échelon doit être à un taux dans l'échelle 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.

3. 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 :
- i. le 7 novembre 2022 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « A » qui sera de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) supérieur à son ancien salaire;
 - ii. le 28 septembre 2023, les employé-e-s passent à l'échelle de rémunération « X »;
 - iii. le 7 novembre 2023 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « C » qui sera de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) supérieur à son ancien salaire;
 - iv. le 7 novembre 2024 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « D » qui sera de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien salaire; et
 - v. le 7 novembre 2025 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « E » qui sera de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien salaire.

Vérification (AU) et Vérification externe (CT-EAV) Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 22 juin 2021
- A) En vigueur à compter du 22 juin 2022
- B) En vigueur à compter du 7 novembre 2022
- X) En vigueur à compter du 28 septembre 2023 – Conversion
- C) En vigueur à compter du 7 novembre 2023
- D) En vigueur à compter du 7 novembre 2024
- E) En vigueur à compter du 7 novembre 2025

AU-01 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 22 juin 2021 | 60 621 | 63 248 | 65 855 | 68 474 | 71 095 | 73 719 |
| A) 22 juin 2022 | 61 057 | 63 703 | 66 329 | 68 967 | 71 607 | 74 250 |
| B) 7 novembre 2022 | 63 194 | 65 933 | 68 651 | 71 381 | 74 113 | 76 849 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-EAV-01 | | | | | | |

| En vigueur | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| \$) 22 juin 2021 | 76 341 | 78 962 | 81 331 |
| A) 22 juin 2022 | 76 891 | 79 531 | 81 917 |
| B) 7 novembre 2022 | 79 582 | 82 315 | 84 784 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-EAV-01 | | | |

CT-EAV-01 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 63 194 | 65 933 | 68 651 | 71 381 | 74 113 | 76 849 |
| B) 7 novembre 2023 | 65 406 | 68 241 | 71 054 | 73 879 | 76 707 | 79 539 |
| C) 7 novembre 2024 | 66 714 | 69 606 | 72 475 | 75 357 | 78 241 | 81 130 |
| D) 7 novembre 2025 | 68 048 | 70 998 | 73 925 | 76 864 | 79 806 | 82 753 |

| En vigueur | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 79 582 | 82 315 | 84 784 |
| B) 7 novembre 2023 | 82 367 | 85 196 | 87 751 |
| C) 7 novembre 2024 | 84 014 | 86 900 | 89 506 |
| D) 7 novembre 2025 | 85 694 | 88 638 | 91 296 |

AU-02 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 22 juin 2021 | 75 398 | 77 985 | 80 583 | 83 173 | 85 763 |
| A) 22 juin 2022 | 75 941 | 78 546 | 81 163 | 83 772 | 86 380 |
| B) 7 novembre 2022 | 78 599 | 81 295 | 84 004 | 86 704 | 89 403 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-EAV-01 | | | | | |

| En vigueur | Echelon 6 | Echelon 7 | Echelon 8 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| \$) 22 juin 2021 | 88 358 | 90 948 | 93 677 |
| A) 22 juin 2022 | 88 994 | 91 603 | 94 351 |
| B) 7 novembre 2022 | 92 109 | 94 809 | 97 653 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-EAV-01 | | | |

CT-EAV-02 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Echelon 1 | Echelon 2 | Echelon 3 | Echelon 4 | Echelon 5 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 78 599 | 81 295 | 84 004 | 86 704 | 89 403 |
| B) 7 novembre 2023 | 81 350 | 84 140 | 86 944 | 89 739 | 92 532 |
| C) 7 novembre 2024 | 82 977 | 85 823 | 88 683 | 91 534 | 94 383 |
| D) 7 novembre 2025 | 84 637 | 87 539 | 90 457 | 93 365 | 96 271 |

| En vigueur | Echelon 6 | Echelon 7 | Echelon 8 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 92 109 | 94 809 | 97 653 |
| B) 7 novembre 2023 | 95 333 | 98 127 | 101 071 |
| C) 7 novembre 2024 | 97 240 | 100 090 | 103 092 |
| D) 7 novembre 2025 | 99 185 | 102 092 | 105 154 |

AU-03 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 22 juin 2021 | 86 410 | 89 644 | 92 718 | 95 790 | 98 860 | 101 930 | 104 988 |
| A) 22 juin 2022 | 87 032 | 90 289 | 93 386 | 96 480 | 99 572 | 102 664 | 105 744 |
| B) 7 novembre 2022 | 90 078 | 93 449 | 96 655 | 99 857 | 103 057 | 106 257 | 109 445 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-EAV-03 | | | | | | | |

CT-EAV-03 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 90 078 | 93 449 | 96 655 | 99 857 | 103 057 | 106 257 | 109 445 |
| B) 7 novembre 2023 | 93 231 | 96 720 | 100 038 | 103 352 | 106 664 | 109 976 | 113 276 |
| C) 7 novembre 2024 | 95 096 | 98 654 | 102 039 | 105 419 | 108 797 | 112 176 | 115 542 |
| D) 7 novembre 2025 | 96 998 | 100 627 | 104 080 | 107 527 | 110 973 | 114 420 | 117 853 |

AU-04 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 22 juin 2021 | 97 478 | 101 005 | 104 474 | 107 950 | 111 429 | 114 904 | 118 351 |
| A) 22 juin 2022 | 98 180 | 101 732 | 105 226 | 108 727 | 112 231 | 115 731 | 119 203 |
| B) 7 novembre 2022 | 101 616 | 105 293 | 108 909 | 112 532 | 116 159 | 119 782 | 123 375 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-EAV-04 | | | | | | | |

CT-EAV-04 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 101 616 | 105 293 | 108 909 | 112 532 | 116 159 | 119 782 | 123 375 |
| B) 7 novembre 2023 | 105 173 | 108 978 | 112 721 | 116 471 | 120 225 | 123 974 | 127 693 |
| C) 7 novembre 2024 | 107 276 | 111 158 | 114 975 | 118 800 | 122 630 | 126 453 | 130 247 |
| D) 7 novembre 2025 | 109 422 | 113 381 | 117 275 | 121 176 | 125 083 | 128 982 | 132 852 |

AU-05 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 22 juin 2021 | 108 435 | 111 962 | 115 498 | 119 022 | 122 549 | 126 081 | 129 863 |
| A) 22 juin 2022 | 109 216 | 112 768 | 116 330 | 119 879 | 123 431 | 126 989 | 130 798 |
| B) 7 novembre 2022 | 113 039 | 116 715 | 120 402 | 124 075 | 127 751 | 131 434 | 135 376 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-EAV-05 | | | | | | | |

CT-EAV-05 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 113 039 | 116 715 | 120 402 | 124 075 | 127 751 | 131 434 | 135 376 |
| B) 7 novembre 2023 | 116 995 | 120 800 | 124 616 | 128 418 | 132 222 | 136 034 | 140 114 |
| C) 7 novembre 2024 | 119 335 | 123 216 | 127 108 | 130 986 | 134 866 | 138 755 | 142 916 |
| D) 7 novembre 2025 | 121 722 | 125 680 | 129 650 | 133 606 | 137 563 | 141 530 | 145 774 |

AU-06 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 22 juin 2021 | 118 991 | 122 912 | 126 834 | 130 760 | 134 685 | 138 612 | 142 771 |
| A) 22 juin 2022 | 119 848 | 123 797 | 127 747 | 131 701 | 135 655 | 139 610 | 143 799 |
| B) 7 novembre 2022 | 124 043 | 128 130 | 132 218 | 136 311 | 140 403 | 144 496 | 148 832 |
| X) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-EAV-06 | | | | | | | |

CT-EAV-06 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| X) 28 septembre 2023 | 124 043 | 128 130 | 132 218 | 136 311 | 140 403 | 144 496 | 148 832 |
| B) 7 novembre 2023 | 128 385 | 132 615 | 136 846 | 141 082 | 145 317 | 149 553 | 154 041 |
| C) 7 novembre 2024 | 130 953 | 135 267 | 139 583 | 143 904 | 148 223 | 152 544 | 157 122 |
| D) 7 novembre 2025 | 133 572 | 137 972 | 142 375 | 146 782 | 151 187 | 155 595 | 160 264 |

Vérification externe (CT-EAV), notes sur la rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s rémunérés selon ces échelles de taux est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.

Services administratifs (AS) et Audit interne (CT-IAU) Taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- \$) En vigueur à compter du 21 juin 2020
- A) En vigueur à compter du 21 juin 2021
- X) En vigueur à compter du 21 juin 2022
- B) En vigueur à compter du 7 novembre 2022
- Y) En vigueur le 28 septembre 2023 – Conversion
- C) En vigueur à compter du 7 novembre 2023
- D) En vigueur à compter du 7 novembre 2024
- E) En vigueur à compter du 7 novembre 2025

AS-02 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| \$) 21 juin 2020 | 61 152 | 63 474 | 65 887 |
| A) 21 juin 2021 | 62 069 | 64 426 | 66 875 |
| X) 21 juin 2022 | 62 516 | 64 890 | 67 357 |
| B) 7 novembre 2022 | 64 704 | 67 161 | 69 714 |
| Y) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-IAU-01 | | | |

AS-03 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| \$) 21 juin 2020 | 65 547 | 68 035 | 70 622 |
| A) 21 juin 2021 | 66 530 | 69 056 | 71 681 |
| X) 21 juin 2022 | 67 009 | 69 553 | 72 197 |
| B) 7 novembre 2022 | 69 354 | 71 987 | 74 724 |
| Y) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-IAU-01 | | | |

CT-IAU-01 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Y) 28 septembre 2023 | 63 194 | 65 933 | 68 651 | 71 381 | 74 113 | 76 849 |
| C) 7 novembre 2023 | 65 406 | 68 241 | 71 054 | 73 879 | 76 707 | 79 539 |
| D) 7 novembre 2024 | 66 714 | 69 606 | 72 475 | 75 357 | 78 241 | 81 130 |
| E) 7 novembre 2025 | 68 048 | 70 998 | 73 925 | 76 864 | 79 806 | 82 753 |

| En vigueur | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| Y) 28 septembre 2023 | 79 582 | 82 315 | 84 784 |
| C) 7 novembre 2023 | 82 367 | 85 196 | 87 751 |
| D) 7 novembre 2024 | 84 014 | 86 900 | 89 506 |
| E) 7 novembre 2025 | 85 694 | 88 638 | 91 296 |

AS-04 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| \$) 21 juin 2020 | 71 599 | 74 319 | 77 368 |
| A) 21 juin 2021 | 72 673 | 75 434 | 78 529 |
| X) 21 juin 2022 | 73 196 | 75 977 | 79 094 |
| B) 7 novembre 2022 | 75 758 | 78 636 | 81 862 |
| Y) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-IAU-02 | | | |

AS-05 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| \$) 21 juin 2020 | 85 476 | 88 724 | 92 412 |
| A) 21 juin 2021 | 86 758 | 90 055 | 93 798 |
| X) 21 juin 2022 | 87 383 | 90 703 | 94 473 |
| B) 7 novembre 2022 | 90 441 | 93 878 | 97 780 |
| Y) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-IAU-02 | | | |

CT-IAU-02 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Y) 28 septembre 2023 | 78 599 | 81 295 | 84 004 | 86 704 | 89 403 | 92 109 |
| C) 7 novembre 2023 | 81 350 | 84 140 | 86 944 | 89 739 | 92 532 | 95 333 |
| D) 7 novembre 2024 | 82 977 | 85 823 | 88 683 | 91 534 | 94 383 | 97 240 |
| E) 7 novembre 2025 | 84 637 | 87 539 | 90 457 | 93 365 | 96 271 | 99 185 |

| En vigueur | Échelon 7 | Échelon 8 |
|----------------------|-----------|-----------|
| Y) 28 septembre 2023 | 94 809 | 98 028 |
| C) 7 novembre 2023 | 98 127 | 101 459 |
| D) 7 novembre 2024 | 100 090 | 103 488 |
| E) 7 novembre 2025 | 102 092 | 105 558 |

AS-06 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| \$) 21 juin 2020 | 95 209 | 98 828 | 102 712 |
| A) 21 juin 2021 | 96 637 | 100 310 | 104 253 |
| X) 21 juin 2022 | 97 333 | 101 032 | 105 004 |
| B) 7 novembre 2022 | 100 740 | 104 568 | 108 679 |
| Y) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-IAU-03 | | | |

CT-IAU-03 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Y) 28 septembre 2023 | 90 078 | 93 449 | 96 655 | 99 857 | 103 057 | 106 257 | 109 445 |
| C) 7 novembre 2023 | 93 231 | 96 720 | 100 038 | 103 352 | 106 664 | 109 976 | 113 276 |
| D) 7 novembre 2024 | 95 096 | 98 654 | 102 039 | 105 419 | 108 797 | 112 176 | 115 542 |
| E) 7 novembre 2025 | 96 998 | 100 627 | 104 080 | 107 527 | 110 973 | 114 420 | 117 853 |

AS-07 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 21 juin 2020 | 100 220 | 104 033 | 107 980 | 111 226 | 114 592 |
| A) 21 juin 2021 | 101 723 | 105 593 | 109 600 | 112 894 | 116 311 |
| X) 21 juin 2022 | 102 455 | 106 353 | 110 389 | 113 707 | 117 148 |
| B) 7 novembre 2022 | 106 041 | 110 075 | 114 253 | 117 687 | 121 248 |
| Y) 28 septembre 2023 – Conversion à CT-IAU-04 | | | | | |

CT-IAU-04 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Y) 28 septembre 2023 | 101 616 | 105 293 | 108 909 | 112 532 | 116 159 | 119 782 | 123 375 |
| C) 7 novembre 2023 | 105 173 | 108 978 | 112 721 | 116 471 | 120 225 | 123 974 | 127 693 |
| D) 7 novembre 2024 | 107 276 | 111 158 | 114 975 | 118 800 | 122 630 | 126 453 | 130 247 |
| E) 7 novembre 2025 | 109 422 | 113 381 | 117 275 | 121 176 | 125 083 | 128 982 | 132 852 |

Audit interne (CT-IAU), notes sur la rémunération

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s rémunérés selon ces échelles de taux est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.

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 un comité mixte ACAF/ministériel sur le perfectionnement professionnel

L'objet du présent protocole d'entente vise à confirmer l'entente conclue entre les parties en ce qui a trait au Fonds de formation mixte.

Le financement total pour tous les ministères sera d'un million quatre cent soixante-dix mille (1 470 000 \$) annuellement et sera versé au Comité national mixte du perfectionnement professionnel créé, conformément à la clause 16.04 de la présente entente collective ou à un autre comité mixte déterminé d'un commun accord. Ceci débutera le 1er avril 2023. Les fonds serviront aux initiatives de formation et de perfectionnement ciblées par le comité mixte. Les sommes non dépensées ne seront pas reportées. Les ministères peuvent regrouper des ressources afin d'offrir un programme de formation commun. Les frais relatifs à la formation offerte par l'École de la fonction publique du Canada par l'entremise d'ententes de financement existantes ne peuvent pas être portés à l'allocation du fonds.

Appendice « C »

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

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Association canadienne des agents financiers concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 5 juillet 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 25 : indemnité de départ

À compter du 5 juillet 2013, les alinéas 25.01(b) et (d) sont supprimés de la convention collective.

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 (1^{re}) mise en disponibilité et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) 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 reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 25.01(a)(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 est réduite 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 ne doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues sous cet article.

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

25.03 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.

25.04 Nomination à un poste au sein d'un organisme distinct

Le fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 25.01(b) (avant le 5 juillet 2013) ou des paragraphes 25.05 à 25.08 (à compter du 5 juillet 2013).

25.05 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 25.02 précédant, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 5 juillet 2013 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

- b. Sous réserve du paragraphe 25.02 précédant, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 5 juillet 2013 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

25.06 Options

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 5 juillet 2013;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 25.07(c).

25.07 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'employé-e informe l'employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 25.06(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 25.06(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 25.06(b).
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 25.07(b) sera réputé avoir choisi l'option à l'alinéa 25.06(b).

25.08 Nomination à partir d'une autre unité de négociation

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

- a. Sous réserve du paragraphe 25.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 5 juillet 2013, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre

de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

- b. Sous réserve du paragraphe 25.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 5 juillet 2013, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.
- c. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 25.06. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 25.08(c) sera réputé avoir choisi l'option à l'alinéa 25.06(b).

Appendice « D »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Association canadiennes des agents financiers sur les solutions de simplification de la paye

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye.

Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

En considération de l'engagement commun des parties envers les efforts en cours, les parties conviennent, par accord mutuel, de réouvrir cette convention collective et ce, dans l'éventualité où une révision soit requise afin de supporter une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- révision du salaire en masse;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaires;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin le 6 novembre 2026, ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Appendice « E »

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

Nonobstant les dispositions des paragraphes 57.02 et 57.03 relatives à la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Association canadienne des agents financiers en ce qui concerne une approche modifiée du calcul et de l'administration des paiements rétroactifs pour l'actuelle ronde de négociations.

La date d'entrée en vigueur des augmentations de traitement sera précisée dans la convention. Parmi les autres dispositions de la convention collective qui entreront en vigueur :

- i. Tous les éléments de la convention collective non liés à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
- ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération actuels et de nouveaux éléments de rémunération tels que les primes, les indemnités, les primes et les couvertures d'assurance ainsi que les changements apportés aux taux des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les éléments prévus des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).
- iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et des couvertures d'assurance et des heures supplémentaires prévu dans la convention collective continuera à être effectué jusqu'à l'entrée en vigueur des modifications prévues au sous-alinéa 2(a)(ii).

La convention collective sera mise en œuvre dans les délais suivants :

- i. Les augmentations prévues des éléments de rémunération (tels que les modifications des taux de rémunération et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les modifications des taux des heures supplémentaires) seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'aucune intervention manuelle n'est nécessaire.
- ii. Les paiements rétroactifs payables aux employé-e-s seront effectués dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'aucune intervention manuelle n'est nécessaire.
- iii. Les augmentations de rémunération prévues et les paiements rétroactifs qui nécessitent un traitement manuel des conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (460) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employé-e-s qui sont en congé prolongé non payé (par exemple congé de maternité/parental), les employé-e-s bénéficiant d'une protection salariale et ceux qui bénéficient de

modalités comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition préretraite et les employé-e-s payés au-dessous du minimum, au-dessus du maximum ou se trouvant dans des étapes intermédiaires. Une intervention manuelle peut également être requise pour certains comptes ayant un historique salarial complexe.

Ce protocole vient à échéance le 6 novembre 2026.