



**PROPOSITION DE L'EMPLOYEUR**  
**POUR LE GROUPE**  
**ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE (EB)**

**NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION EN**  
**DATE D'EXPIRATION DU 30 JUIN 2007**

**Le 27 avril 2007**

**TABLE DES MATIÈRES****GROUPE ENSEIGNEMENT ET BIBLIOTHÉCONOMIE**

<b>ARTICLE</b>	<b>SUJET</b>	<b>PAGE</b>
	Introduction	4
	Généralités	5
2	Interprétation et définitions	6
14	Congé payé ou non payé pour les affaires syndicales	7
19	Congé de maladie payé	10
20	Congé annuel payé	11
21	Jours fériés désignés payés	14
22.01	Congé de bénévolat	15
22.02	Congé de deuil	16
22.03	Congé de maternité non payé	17
22.06	Congé parental non payé	22
22.09	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire	28
22.10	Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent	29
22.10	Congé non payé pour s'occuper de la proche famille	30
22.13	Congé payé pour obligations familiales	32
22.14	Congé pour comparution	33
22.17(a)	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs	34
22.17(b)	Congé personnel	35
24	Indemnité de départ	36
27	Temps de déplacement	37
28	Indemnité de rappel au travail	38
29	Disponibilité	40
31	Exposé des fonctions	41
36	Ententes du CNM	42
37	Procédure de règlement des griefs	44
38	Employé-e-s à temps partiel	55
43	Remboursement des frais de formation reçue en dehors des heures normales de travail	56
44	Durée du travail pour le groupe LS	57
45	Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EST et le groupe EU	58

<b>ARTICLE</b>	<b>SUJET</b>	<b>PAGE</b>
46	Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-LAT	59
48	Année de travail et durée du travail pour le sous-groupe ED-EDS	60
49	Heures supplémentaires	61
58	Réaffectation ou conge lies à la maternité	63
61	Congé accordé aux employé-e-s ED-EST et EU don't l'année de travail est repartee sur dix (10) mois	64
63	Durée de la convention	65
Appendice B	Réaménagement des effectifs	66
Appendice D	Nombre d'étudiants par classe - AINC	67
Appendice F	Grille d'instruction et d'expérience des employé-e-s ED-EST	69
Appendice G	Apprentissage continu	70
Appendice H	Projet d'apprentissage mixte	71
Appendice I	Examen de la classification	72
Appendice J	Étude pour comparer la rémunération des employé-e-s ED-EST qui travaillent durant une période de 12 mois	73
Appendice K	Mise en oeuvre	74
Appendice L	Dénonciation	75
Appendice M	Fonds de justice sociale	76

---

## INTRODUCTION

Sous toutes réserves, on trouvera ci-joint les propositions de l'Employeur en vue de négocier une convention collective unique pour tous les employé-e-s membres de l'unité de négociation Enseignement et bibliothéconomie.

L'Employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions relativement aux revendications du syndicat.

L'Employeur propose en outre que les articles de la convention qui ne seront pas réglés à titre de propositions des parties soient reconduits sous réserve des modifications grammaticales nécessaires par souci d'uniformité avec les autres articles dont on aura finalement convenu.

Nota : Les modifications proposées du libellé existant sont indiquées par des marques de révision.

## GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose :

1. de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est utile;
2. de revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives.
3. de discuter d'une nouvelle approche à la rémunération
4. discuter de l'administration de la paye
5. de discuter les notes sur la rémunération

**ARTICLE 2****INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

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

a) dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,

ou

b) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé effectué dans le même poste en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales au tarif normal d'un employé-e à temps plein prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié,

ou

c) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, dont l'horaire normal de travail est supérieur aux heures de travail journalières normales précisées pour le groupe ou le sous-groupe concerné, conformément à l'article sur l'horaire de travail variable (article 39), l'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus de l'horaire normal de travail journalier au tarif normal dans le même poste ou en sus de la moyenne des heures hebdomadaires au tarif normal dans le même poste prévues pour le groupe ou sous-groupe concerné,

**ARTICLE 14****CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR  
LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

**Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique**

Deleted: de l'article 23

**14.01** Lorsque les nécessités du service le permettent, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application du paragraphe 190(1) de la LRTFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a)(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTFP, l'Employeur accorde un congé payé :

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

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

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

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

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

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

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

Deleted: bureau de conciliation

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

Deleted: un bureau de conciliation

**14.05** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

Deleted: un bureau de conciliation

**Arbitrage des griefs**

**14.06** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'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**

**14.07** Lorsqu'un représentant d'employé-e-s désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

**14.08** Sous réserve des nécessités du service,

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;

- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

### **Séances de négociations contractuelles**

**14.09** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

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

**14.10** 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'Alliance et la direction non prévues dans le présent article**

**14.11** 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'Alliance.

**14.12** 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 du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

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

**14.13** 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'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

**ARTICLE 19****CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

**19.03** 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 19.02a).

Pour plus de certitude, l'Employeur peut, en tout temps, demander un certificat médical, que l'employé-e obtiendra, ou solliciter un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé quant à la capacité de l'employé-e d'exercer tout ou partie de ses fonctions.

**ARTICLE 20****CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Cet article s'applique uniquement à l'employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois.

**20.01**

- a) L'année de congé annuel, pour l'employé-e dont l'année de travail est de douze (12) mois, s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.
- b) L'employé-e doit normalement prendre tous ses congés annuels durant l'année d'acquisition de ceux-ci.
- c) Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e **acquis pendant l'année en cours ou l'(les) année(s) précédente(s)**, mais doit faire tout effort raisonnable pour lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé-e.

**Établissement du calendrier des congés annuels payés**

Le paragraphe ED-20.05 ne s'applique qu'au groupe ED :

**ED - 20.05 Attribution des congés annuels payés**

Lorsque l'Employeur fixe la date des congés annuels payés, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a) pour accorder à l'employé-e son congé annuel pendant l'exercice financier au cours duquel il ou elle l'a mérité, et d'une manière que l'employé-e juge acceptable, si l'employé-e le demande avant le 31 mars, pour des périodes de vacances qui s'étendent entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre et si l'employé-e le demande avant le 1<sup>er</sup> octobre, pour des période de vacances qui s'étendent entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril;
  - b) pour accorder à l'employé-e son congé annuel au moment spécifié par celui-ci ou celle-ci si :
    - (i) la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine,
- et

(ii) si l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il ou elle demande.

c) L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celle prévue à b).

b)

#### 20.14 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 20.10, 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 être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**Deleted:** ¶  
Le paragraphe LS/EU-20.05 s'applique aux groupes LS et EU seulement :¶  
¶  
**LS/EU - 20.05**¶

**Deleted:** a) Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils ou elles les acquièrent.¶

**Deleted:** Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e acquis pendant l'année en cours ou les années précédentes, mais doit faire tout effort raisonnable pour lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé-e.

**Inserted:** acquis pendant l'année en cours ou les années précédentes

**Deleted: Paiements anticipés**¶  
**20.12**¶  
a)

**Deleted:** L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition que l'Employeur en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.

**Deleted:** ¶  
b)

**Deleted:** À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.¶

**Deleted: employeur**

**Deleted:** la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

**20.15 Nomination d'un employé-e provenant d'un organisme distinct**

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq (225) heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

**Deleted:** employeur**Deleted:****Deleted:** soixante-deux virgule cinq (262,5)**Deleted:** la partie II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique**Exclusions**

Les employé-e-s du sous-groupe ED-EST et du groupe EU dont l'année de travail est de dix (10) mois sont exclus de l'application des dispositions du paragraphe 20.17.

**20.17**

L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe 20.03.

**Deleted:** a)

**Deleted:** b) **Disposition transitoire**¶  
 ¶  
 À compter du 14 mars 2005, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 20.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.¶  
 ¶  
 c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 20.17a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 20.08 visant le report et épuisement des congés annuels.¶

**ARTICLE 21****JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS****Exclusions**

Les employé-e-s du sous-groupe ED-EST du groupe de l'enseignement qui travaillent pendant la durée de l'année scolaire définie à l'alinéa 45.01a), sont exclus de l'application des dispositions du présent article.

**21.06** Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail selon l'horaire prévu un jour férié et qu'il ou elle 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 21.05;

ou

b) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicables, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures commençant à courir à compter du moment où l'employé(e) amorce le travail la première fois.

Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa (b), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 38.11 de la présente convention.

**NOTA: À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.**



**Deleted: ARTICLE 22**

**Deleted:  
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON  
PAYÉS¶**

¶  
**22.01 Congé de bénévolat¶**

¶  
Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.¶  
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.¶

## 22.02 Congé de deuil payé

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

**Deleted:** qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant c

### 22.03 Congé de maternité non payé

**Nota : L'Employeur souhaite intégrer à la convention collective le libellé du protocole d'entente signé le 24 décembre 2005.**

### 22.03 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
- ou
- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,
- la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans

l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

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

#### **22.04 Indemnité de maternité**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,  
  
et
  - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
    - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que

sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité X (période non travaillée après  
reçue) son retour au travail)  
[ période totale à travailler  
précisée en (B)]

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire 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 parental, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.04c(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 parental.
- 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 d'assurance parentale au Québec*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence. Deleted: pendant qu'elle reçoit une
- 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.

**22.05 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 22.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.04a)(iii),

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

b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

| Dispositions transitoires [\(SUPPRIMER\)](#)

## 22.06 Congé parental non payé

**Nota : L'Employeur souhaite intégrer à la convention collective le libellé du protocole d'entente signé le 24 décembre 2005.**

- 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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e 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-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
- ou
- (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

- f) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
  - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### 22.07 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (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 ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
    - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 22.04a)(iii)(B), le cas échéant;
    - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division

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

(indemnité X (période non travaillée après  
reçue) son retour au travail)  
[ période totale à travailler  
précisée en (B)]

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

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption

auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huits (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parental et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir un indemnité parental supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 22.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur le Régime québécois d'assurance parental*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois 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-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, cette indemnité sera rajustée, en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k) **La période de versement de l'indemnité de maternité et de l'indemnité parentale combinée et partagée payables aux termes de la présente convention collective ne peut dépasser cinquante-deux (52) semaines.**

Deleted: pendant qu'il ou elle touche des

Deleted: prestations

Deleted: s

Deleted: ces prestations

Deleted: ont

Deleted: s

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

- a) L'employé-e qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 22.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,
- et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 22.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 22.07a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 22.07 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 parental s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parental pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

| **Dispositions transitoires** [\(SUPPRIMER\)](#)

**L'employeur propose de remplacer cet article avec un article intitulé :**

**Congé non payé pour s'occuper de la proche famille (le langage suit)**

**L'employeur propose de remplacer cet article avec un article intitulé :**

**Congé non payé pour s'occuper de la proche famille (le langage suit)**

**Deleted: 22.09 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire¶**  
¶  
a)

**Deleted:** Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.¶  
¶  
b)

**Deleted:** L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire (y compris les enfants du conjoint de (... [1])

**Deleted: ¶**  
(i)

**Deleted:** l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au mo (... [2]

**Deleted:** tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;¶ (... [3]

**Deleted:** la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (... [4]

**Deleted:** le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasion (... [5]

**Deleted:** Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au t (... [6]

**Deleted: 22.10 Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent¶**  
¶ (... [7]

**Deleted:** Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé no (... [8]

**Deleted:** Un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins à long (... [9]

**Deleted:** l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au mo (... [10]

**Deleted:** tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;¶ (... [11]

**Deleted:** la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (... [12]

**Deleted:** le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasi (... [13]

**Deleted:** Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au (... [14]

**ARTICLE 22.10****CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE**

xx.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille.

xx.02 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

xx.03 Sous réserve du paragraphe xx.02, l'employé-e peut bénéficier d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

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

xx.04 L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

xx.05 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services des programmes et de l'administration ou d'autres conventions ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

### Dispositions transitoires

#### xx.06

Les présentes dispositions transitoires s'appliquent aux employés qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

a) L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, est en Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions de la convention collective expirée le 20 juin 2000, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de ladite période, jusqu'à son retour au travail.

b) L'employé-e qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

**NOTA: À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.**

**Deleted: 22.13 Congé payé pour obligations familiales¶**

¶  
a)

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

¶  
b)

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

¶  
c)

**Deleted:** Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :¶

¶  
(i)

**Deleted:** pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;¶

¶  
(ii)

**Deleted:** pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;¶

¶

... [15]

**Deleted:** pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;¶

¶  
(iv)

**Deleted:** pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.¶

¶  
d)

**Deleted:** Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ¶

... [16]

## 22.14 Congé pour comparution

L'Employeur accorde un congé payé à l'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.

Deleted: , ou devant un jury d'accusation

**22.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**

- a) L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :
- (i) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
  - (ii) dans des circonstances exceptionnelles, un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

**NOTA: À discuter dans le cadre du remaniement de diverses dispositions sur les congés.**

▼

**Deleted: 22.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs¶**  
¶  
b)

**Deleted: Congé personnel¶**  
¶  
Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.¶  
¶  
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.¶

**ARTICLE 24****INDEMNITÉ DE DÉPART**

**24.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 24.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon 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.

**f) Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle 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) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle 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.

Deleted: 11

Deleted: 2

Deleted: g

Deleted: 11

Deleted: 2

Deleted: g

**24.02** La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ payables à l'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 doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 24.01.

[À discuter](#)

Deleted: employeur

**24.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct**

Nonobstant l'alinéa 24.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la 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 [aux annexes I et IV](#) de ladite loi.

Deleted: partie II de

Deleted: I

Deleted: les relations de travail dans la fonction publique

Deleted: à la partie I de l'annexe I

**ARTICLE 27****TEMPS DE DÉPLACEMENT**

**27.04** Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, il ou elle touche :
  - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
  - et
  - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- d) Aux fins de l'application des paragraphes 27.04(b) et (c), si une période de déplacement se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de déplacement de l'employé-e est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.

Le temps de déplacement est rémunéré en espèces sauf lorsque l'employé-e le demande et avec l'approbation de l'Employeur, le temps de déplacement est rémunéré par un congé payé. La durée d'un tel congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération approprié et le paiement est calculé d'après le taux de rémunération horaire de l'employé-e, en vigueur à la date précédant immédiatement la journée pendant laquelle le congé est pris. Les congés compensateurs non utilisés à la fin de l'exercice financier sont payés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification inscrite au certificat de nomination de l'employé-e le dernier jour de l'exercice financier.

**ARTICLE 28****INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

**28.01** Si l'employé-e est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,  
ou
- b) un jour de repos,  
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- (i) une rémunération équivalant à (3) heures de rémunération, calculée au tarif des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une fois au cours d'une même, période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e amorce le travail la première fois. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 21.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail de la présente convention,

**Deleted:** un minimum de trois

**Deleted:** salaire

**Deleted:** taux

**Deleted:** pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une

ou

- (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

- c) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa 28.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel reçoivent un paiement minimum en vertu du paragraphe 38.11.

**Deleted:** d)

**Formatted:** Bullets and Numbering

**Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné**

**28.02** L'employé-e appelé au travail qui travaille une période minimale de quinze (15) minutes à sa résidence ou à un autre endroit avec l'accord de l'Employeur :

- (a) un jour férié payé qui n'est pas un jour de travail prévu à l'horaire de l'employé-e,

ou

- (b) un jour de repos de l'employé-e,

ou

(c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

(i) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures travaillées;

ou

(ii) une rémunération équivalant à une (1) heure de rémunération calculée au tarif normal, qui ne s'applique qu'une fois au cours d'une même période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e amorce le travail la première fois,

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

### 28.05 Frais de transport

a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.01c) et d), 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) une indemnité à concurrence de 50 kilomètres par voyage (maximum de 100 kilomètres aller-retour) entre le lieu de travail et la résidence de l'employé-e au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

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

Deleted: l'

Deleted: de kilométrage

**ARTICLE 29****DISPONIBILITÉ**

**29.01** Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit promptement disponible durant les heures hors-service, cet 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.

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

**ARTICLE 31****EXPOSÉ DES FONCTIONS**

**31.01** Sur demande écrite, l'employé-e reçoit une copie de l'exposé officiel, 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.

Deleted: complet et courant

**ARTICLE 36****LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

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

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

**36.03**

Toutes les directives qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention.

**36.04** Les griefs découlant des directives du CNM, devront être présentés conformément au paragraphe 37.01 de la présente convention.

**Deleted:** à l'annexe II de la LRTFP**Deleted:** a)**Deleted:** L**Deleted:** suivantes,**Deleted:** :¶

**Deleted:** Directive sur l'aide au transport quotidien¶  
 Directive sur la prime au bilinguisme¶  
 Directive sur la réinstallation du CNM - PRI¶  
 Directive sur les voyages¶  
 Directive sur les postes isolés et les logements de l'État¶  
 Directive sur les uniformes¶  
 Directives sur le service extérieur¶  
**Santé / Sécurité**¶  
 Directive sur l'électricité¶  
 Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle¶  
 Directive sur l'hygiène¶  
 Directive sur l'indemnité de premiers soins¶  
 Directive sur l'utilisation de véhicules automobiles¶  
 Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments¶  
 Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe¶  
 Directive sur la manutention des matériaux¶  
 Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins¶  
 Directive sur le refus de travailler¶  
 Directive sur les appareils de levage¶  
 Directive sur les charpentes surélevées¶  
 Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne¶  
 Directive sur les comités et les représentants¶  
 Directive sur les espaces clos dangereux¶  
 Directive sur les outils et équipements¶  
 Directive sur les pesticides¶  
 Directive sur les substances hasardeuses¶  
 Directive sur le Régime de soins de santé de la fonction publique¶  
 Protocole d'entente sur la définition de « conjoint ».¶  
 ¶  
 b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.¶

**Deleted:** ci-dessus**Deleted:** de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs

**ARTICLE 37****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****L'Employeur désire remplacer l'article existant par ce qui suit :**

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

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

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

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

**37.05** Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 37.07, 37.24 et 37.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

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

### Griefs individuels

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

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

### 37.08 Présentation des griefs

- (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), l'employé-e peut présenter un grief s'il ou elle estime être lésé-e :
  - a) par l'interprétation ou l'application, à son égard :
    - (i) soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'Employeur et portant sur les conditions d'emploi, ou
    - (ii) soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;  
ou
  - b) par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
- (2) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- (3) Malgré le paragraphe (2), l'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
- (4) L'employé-e ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'Alliance et d'être représenté-e par cette dernière.

(5) L'employé-e qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'employé-e qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.

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

(7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

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

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

#### **37.10 Représentants**

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

**37.11** L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance. L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

**37.12** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 37.07 au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

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

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

ou

- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 37.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **37.22 Renvoi à l'arbitrage**

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

**37.23** Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée à l'alinéa 37.22(1)a), l'employé-e doit obtenir l'accord de l'Alliance.

## Griefs collectifs

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

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

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

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

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

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

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

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

**37.29** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 37.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle les employé-e-s s'estimant lésé-e-s sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

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

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

ou

- b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 18.31, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où l'Alliance a présenté le grief au palier précédent.

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

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

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

**37.34 Retrait d'un grief collectif**

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

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

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

**37.37 Renvoi à l'arbitrage**

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

**Griefs de principe**

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

**37.39 Présentation d'un grief de principe**

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

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

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

**37.42** Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 37.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Alliance, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

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

**37.44** Tant l'Employeur que l'Alliance peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

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

**37.46 Renvoi à l'arbitrage**

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

**37.47 Arbitrage accéléré des griefs**

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

- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

**ARTICLE 38****EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL****Définition**

**38.01** L'expression « employé-e à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail [dans le même poste](#) est inférieur à celui prévu à l'article relatif à la durée du travail pour le groupe ou le sous-groupe concerné, sans être inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

**Généralités**

**38.02** 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, prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné, des employé-e-s à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

**38.04** Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent uniquement au cours d'une semaine pendant laquelle l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours [au taux normal dans le même poste](#) et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues pour le groupe ou le sous-groupe concerné.

**À DISCUTER :**

**ARTICLE 43**

**REMBOURSEMENT DES FRAIS DE FORMATION REÇUE EN DEHORS DES  
HEURES NORMALES DE TRAVAIL**

**43.01** Le présent article s'applique uniquement au groupe de l'éducation (ED) et au groupe du soutien de l'enseignement (EU).

**43.02** Les frais de cours par correspondance ou autre formation reçue en dehors des heures normales de travail sont remboursés à l'employé-e en conformité avec la délibération du Conseil du Trésor 718445 du 30 mars 1973, et toute modification qui pourrait être apportée à cette directive.

**ARTICLE 44****DURÉE DU TRAVAIL POUR LE GROUPE LS**

**44.02** La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement et le jour de travail normal se situe entre 6 h 00 et 18 h 00.

Deleted: 7

**44.04** Nonobstant les paragraphes 44.01, 44.02 et 44.03, pour les employé-e-s qui assurent des services directement au public ou aux étudiants :

a) les heures de travail normales peuvent être fixées entre 6 h 00 et 22 h 00 du lundi au vendredi inclusivement, et entre 8 h 30 et 17 h 00 le samedi;

Deleted: 7

**ARTICLE 45****ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE  
SOUS-GROUPE ED-EST ET LE GROUPE EU****Les paragraphes 45.08 à 45.13 s'appliquent seulement au sous-groupe ED-EST  
Collège de la Garde côtière canadienne**

**45.09** L'année de travail de tout employé-e du Collège de la Garde côtière canadienne est de douze (12) mois. Les heures de travail journalières normales sont réparties entre 6 h 00 et 18 h 00, du lundi au vendredi, et comprennent au plus quatre (4) heures d'enseignement en classe par jour, sauf une (1) journée seulement par semaine lorsque l'employé-e peut être tenu de donner des leçons en classe ou de passer avec les étudiants d'autres périodes de temps qui peuvent aller jusqu'à un maximum de six (6) heures, à condition que le nombre total d'heures d'enseignement en classe ne dépasse pas vingt (20) heures par semaine.

Deleted: 7

**Service correctionnel Canada****45.10**

a) L'année de travail de tout employé-e de Service correctionnel Canada est de douze (12) mois et la journée de travail est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte déterminée par l'Employeur. La semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et les heures de travail se situent entre 6 h 00 et 18 h 00; aucun employé-e ne se verra attribuer des heures de travail autres qu'entre ces heures et ces journées-là, sauf sur le consentement par écrit de l'employé-e visé. Nonobstant ce qui précède, un employé-e peut librement consentir à des heures de travail situées entre 6 h 00 et 22 h 00 suite à une demande de l'Employeur.

Deleted: 7

Deleted: 7

**Défense nationale**

**45.11** L'année de travail de tout employé-e de la Défense nationale se compose de douze (12) mois et la journée de travail de cet employé-e est de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir entre 6 h 00 et 18 h 00, du lundi au vendredi.

Deleted: 7

**Les paragraphes 45.14 à 45.19 s'appliquent seulement aux employé-e-s du groupe  
EU dont l'année de travail est de douze (12) mois**

**45.18** Le présent paragraphe s'applique seulement aux moniteurs d'éducation physique.

a) La durée de travail journalière normale est entre 6 h 00 et 17 h 00 du lundi au vendredi.

Deleted: 7

**ARTICLE 46**

**ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE  
SOUS-GROUPE ED-LAT**

**46.03** La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives à l'exception d'une pause repas, et se situe entre ~~6~~ h 00 et 18 h 00.

Deleted: 7

**ARTICLE 48**

**ANNÉE DE TRAVAIL ET DURÉE DU TRAVAIL POUR LE  
SOUS-GROUPE ED-EDS**

**48.01** L'année de travail de tous les employé-e-s se compose de douze (12) mois et leur journée de travail de sept heures et demie (7 1/2) ou de toute autre période plus courte que l'Employeur peut établir, du lundi au vendredi entre 6 h 00 et 18 h 00.

Deleted: 7

**ARTICLE 49****HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**49.01** Le présent article s'applique seulement aux employé-e-s dont l'année de travail est de douze (12) mois.

**49.02** Tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée en excédent de sept heures et demie (7 1/2) par jour.

**49.03**

a) tout employé-e qui est tenu par l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire au cours d'un jour de repos normal est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée,

b) l'employé-e qui est tenu de travailler pendant un deuxième jour de repos a le droit d'être rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant le premier jour de repos. L'expression deuxième jour de repos désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et [accolés](#).

**49.04** Tous les calculs afférents aux heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

**49.05** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et pour répartir les heures supplémentaires entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles, et qui s'acquittent normalement des fonctions.

**49.06** Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel, l'Employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité pour le travail des heures supplémentaires.

**49.07** Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf que, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, [ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e](#) les heures supplémentaires peuvent être compensées par l'équivalent en temps libre payé.

**Deleted: LS/EU - 49.03 Groupes LS et EU¶**  
Lorsque l'Employeur autorise l'employé-e à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos normal, la rémunération est accordée sur la base du salaire normal multiplié par une fois et demie (1 1/2) pour chaque heure travaillée le premier jour de repos, et par deux (2) fois dans le cas du deuxième jour de repos.¶

**Deleted: ED -**

**Deleted: Groupe ED**

#### 49.11 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normales, bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé-e est en situation de voyage. Une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- b) Lorsqu'un employé-e effectue des heures supplémentaires d'une manière continue en sus de la période décrite à l'alinéa a) et que ces heures supplémentaires constituent une période d'au moins quatre heures, l'employé-e bénéficie du remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.
- c) ▼ -----
- ~~e)~~ Les alinéas 49.11a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit, de ce fait, de demander d'être remboursé de ses frais de logement et/ou de repas.

**Deleted:** Une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, ou dans un lieu adjacent et ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux des heures supplémentaires de l'employé-e, le cas échéant.

**Deleted:** d

**ARTICLE 58****RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

**58.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'Employeur, après avoir obtenu le consentement écrit de l'employé, informe le comité local compétent ou le représentant en matière de santé et de sécurité.

**58.02** La demande dont il est question au paragraphe 58.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical [auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé.](#)

Deleted: indépendant

**ARTICLE 61****CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉ-E-S ED-EST ET EU DONT L'ANNÉE DE TRAVAIL EST RÉPARTIE SUR DIX (10) MOIS**

**61.01** L'Employeur devra accorder aux employé-e-s ED-EST et EU dont l'année de travail est répartie sur dix (10) mois un maximum de quinze (15) heures de congé payés pour des motifs personnels, au cours de chaque année scolaire, au moment où l'employé le demandera, sous réserve que l'intéressé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant le commencement du congé.

**61.02**

▼ L'employé-e a droit une seule fois à trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé pour motif personnel le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service.

**Deleted:** a) À compter de la date de la signature de la présente convention collective, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service aura droit une seule fois à trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé payé pour motif personnel.¶  
b)

**ARTICLE 63****DURÉE DE LA CONVENTION**

**63.01** Les dispositions de la présente convention viennent à échéance le

Deleted: 30 juin 2007.

**63.02** À moins qu'il ne soit stipulé autrement, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de signature.

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

**NOTA :** L'Employeur se réserve le droit de faire des propositions quant à la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la nouvelle convention, à la durée de la convention et à la mise en œuvre de la période de rétroactivité de la convention, le cas échéant.

**APPENDICE « B »**

**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

[L'Employeur réserve le droit de faire des propositions à l'égard de cet Appendice.](#)

**APPENDICE « D »****PROTOCOLE D'ENTENTE****ENTRE****LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA****ET****L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA****CONCERNANT LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS PAR CLASSE****ET LES QUESTIONS RELIÉES AU NOMBRE D'ÉTUDIANTS****PAR CLASSE POUR LES ÉCOLES D'AINC**

Les parties adhèrent au principe que le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada (AINC) doit adopter, au minimum, les normes d'éducation provinciales qui ont été établies en vertu de la législation et de la réglementation applicables dans la province dans laquelle les écoles de l'AINC sont situées.

Les parties conviennent de former un comité local chargé d'examiner la taille des classes dans chaque collectivité comprenant des écoles fédérales de l'AINC.

Le but d'un tel comité est d'offrir annuellement la possibilité à un comité de professeurs de l'école, ou d'un groupe d'écoles, d'examiner l'effectif étudiant projeté et le placement planifié des étudiants dans les classes par année, ou dans les classes à années multiples le cas échéant, pour la prochaine année scolaire.

Un comité local chargé d'examiner la taille des classes pourra faire des recommandations au(x) directeur(s) ou directrice(s) de l'école ou des écoles sur l'organisation des classes et sur leur taille, en prenant en considération l'effectif étudiant projeté de l'école ou des écoles, les exigences relatives à l'enseignement et à la charge des cours, les dispositions à l'égard de l'éducation spécialisée et l'établissement des calendriers, dans les limites de la disponibilité du personnel enseignant pour la prochaine année scolaire.

Ce comité pourra également faire des recommandations écrites au surintendant ou à la surintendante de l'éducation, ou encore au directeur ou à la directrice de l'éducation lorsque les préoccupations à l'égard de la dotation en personnel ne peuvent être résolues au niveau de l'école. Les affectations à l'enseignement pour la prochaine année scolaire sont assujetties à l'approbation du directeur ou de la directrice de l'éducation, ou encore de son remplaçant ou de sa remplaçante, et tout sera fait pour confirmer ces affectations au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours.

Dans les cas où la dotation en personnel d'une école ou des écoles génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes provinciales établies par la loi ou le règlement, un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes pourra faire une présentation documentée au directeur ou à la directrice de l'éducation, qui examinera la possibilité d'accroître la dotation en personnel professionnel du programme.

**Deleted:** comité régional de gestion des ressources humaines approprié

Des représentantes et représentants des comités locaux et régionaux chargés de l'examen de la taille des classes devront élaborer leurs critères relativement à la taille des classes et aux questions connexes.

### **Comité(s) local (aux) chargé(s) de l'examen de la taille des classes**

À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité local chargé de l'examen de la taille des classes doit être créé dans chaque école.

- a) Les professeurs de chaque école doivent élire jusqu'à trois (3) de leurs membres (un membre de chaque division : primaire, secondaire de premier cycle et secondaire de deuxième cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes de l'école.
- b) Les professeurs d'un groupe d'écoles doivent élire jusqu'à six (6) de leurs membres (deux membres de chaque division : primaire, secondaire de premier (1<sup>er</sup>) cycle et secondaire de deuxième (2<sup>e</sup>) cycle, le cas échéant) au sein du comité local chargé de l'examen de la taille des classes du groupe d'écoles.
- c) Chaque comité local chargé de l'examen de la taille des classes se réunira au moins deux (2) fois l'an, au plus tard le 15 avril de l'année scolaire en cours et le 15 septembre de l'année scolaire suivante, avec le(s) directeur(s) ou la (les) directrice(s) de l'école ou des écoles et, le cas échéant, avec le ou la surintendant(e) de l'éducation, ou encore le ou la directrice de l'éducation.

### **Comité régional chargé de l'examen de la taille des classes**

Un comité régional chargé de l'examen de la taille des classes doit être composé de trois (3) représentantes ou représentants du ou des comités locaux chargés de l'examen de la taille des classes et jusqu'à trois (3) directeurs ou directrices ou vice-directeurs ou vice-directrices. Le comité régional chargé de l'examen de la taille des classes doit avoir la possibilité de faire une présentation documentée visant une dotation supplémentaire en personnel professionnel au directeur ou à la directrice de l'éducation dans les cas où il est déterminé que la dotation en personnel enseignant génère des classes dont la taille moyenne, dans l'ensemble, excède les normes établies par les lois et les règlements provinciaux. Le directeur ou la directrice de l'éducation doit fournir une réponse par écrit, au plus tard deux (2) semaines après la présentation documentée.

**Deleted:** comité régional de gestion des ressources humaines

**Deleted:** Le comité régional de gestion des ressources humaines

SUPPRIMER L'APPENDICE « F »

**APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**

**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**CONCERNANT LA GRILLE D'INSTRUCTION ET**

**D'EXPÉRIENCE DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST**

SUPPRIMER L'APPENDICE « G »

**APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT L'APPRENTISSAGE CONTINU**

[L'APPENDICE « H » - L'Employeur aimerait discuter de ce projet](#)

**APPENDICE « H »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT  
UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

SUPPRIMER L'APPENDICE « I »

**APPENDICE « I »**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT**

**L'EXAMEN DE LA CLASSIFICATION**

SUPPRIMER L'APPENDICE « J »

**APPENDICE « J »**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**CONCERNANT UNE ÉTUDE POUR COMPARER LA**

**RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉ-E-S ED-EST QUI**

**TRAVAILLENT DURANT UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS**

SUPPRIMER L'APPENDICE « K »

**APPENDICE « K »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT  
LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

SUPPRIMER L'APPENDICE « L »

**APPENDICE « L »**

**LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION**

SUPPRIMER L'APPENDICE « M »

**APPENDICE « M »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT  
LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire (y compris les enfants du conjoint de fait), selon les conditions suivantes :

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;

(ii)

tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

(iii)

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;

(iv)

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.

c)

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 de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

---

Page Break

22.10 Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent

a)

Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.

b)

Un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

(i)

---

Page 28: [10] Deleted                      Carrière, Chantal                      4/20/2007 9:48 AM

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;

(ii)

---

Page 28: [11] Deleted                      Carrière, Chantal                      4/20/2007 9:48 AM

tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

(iii)

---

Page 28: [12] Deleted                      Carrière, Chantal                      4/20/2007 9:48 AM

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;

(iv)

---

Page 28: [13] Deleted                      Carrière, Chantal                      4/20/2007 9:48 AM

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.

c)

---

Page 28: [14] Deleted                      Carrière, Chantal                      4/20/2007 9:48 AM

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 de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

---

Page 31: [15] Deleted                      Carrière, Chantal                      4/20/2007 10:05 AM

pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(iii)

---

Page 31: [16] Deleted                      Carrière, Chantal                      4/20/2007 10:05 AM

Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu du sous-alinéa c)(ii) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé

compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.