



**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR
POUR LE GROUPE
SERVICES FRONTALIERS (FB)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 20 JUIN 2007**

Le 27 avril 2007

Canada

Table des Matières

INTRODUCTION	4
GÉNÉRALITÉS	5
ARTICLE 1 OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION.....	6
ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 7 LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	9
ARTICLE 9 RECONNAISSANCE SYNDICALE	10
ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	11
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE.....	12
ARTICLE 16 GRÈVES ILLÉGALES.....	14
ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES.....	15
ARTICLE 18 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	16
ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL	29
ARTICLE 26 PRINCIPE DE POSTE.....	32
ARTICLE 27 PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE.....	33
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	34
ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ	40
ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS	41
ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	42
ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS.....	44
ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ	45
ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	48
ARTICLE 38 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ.....	49
ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	50
ARTICLE 40 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	51
ARTICLE 41 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE.....	52
ARTICLE 42 CONGÉ DE BÉNÉVOLAT.....	53
ARTICLE 43 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	54
ARTICLE 46 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ.....	55
ARTICLE 47 CONGÉ POUR COMPARUTION	56
ARTICLE 48 CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL	57
ARTICLE 52 CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	58
ARTICLE 54 EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	59

Deleted: 12

Deleted: 13

Deleted: 14

Deleted: 16

Deleted: 17

Deleted: 18

Deleted: 31

Deleted: 37

Deleted: 38

Deleted: 39

Deleted: 46

Deleted: 47

Deleted: 49

Deleted: 51

Deleted: 52

Deleted: 56

Deleted: 58

Deleted: 59

Deleted: 60

Deleted: 61

Deleted: 63

Deleted: 64

Deleted: 65

Deleted: 66

Deleted: 67

Deleted: 68

Deleted: 69

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 58 INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE.....	60	Deleted: 70
ARTICLE 59 INDEMNITÉ POUR LA SURVEILLANCE DES DÉLINQUANTS.....	61	Deleted: 73
ARTICLE 60 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	62	Deleted: 74
ARTICLE 62 EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL.....	63	Deleted: 75
ARTICLE 63 INDEMNITÉ DE DÉPART.....	65	Deleted: 77
ARTICLE 66 DURÉE DE LA CONVENTION.....	66	Deleted: 78
APPENDICE « A -1 ».....	67	Deleted: 79
APPENDICE « A-2 ».....	68	Deleted: 80
APPENDICE « B ».....	69	Deleted: 81
APPENDICE « C ».....	70	Deleted: 83
APPENDICE « D ».....	71	Deleted: 84
APPENDICE « E ».....	72	Deleted: 85
APPENDICE « F ».....	73	Deleted: 86
APPENDICE « G ».....	74	Deleted: 87
APPENDICE « H ».....	75	Deleted: 90
APPENDICE « I ».....	76	Deleted: 91
APPENDICE « J ».....	77	Deleted: 93
APPENDICE « K ».....	78	Deleted: 94

Deleted: 94
 Inserted: 94
 Deleted: 94

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 Services frontaliers.

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.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose :

1. de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est utile;
2. de passer en revue la convention collective pour supprimer les mentions de groupes qui ne font pas partie de cette unité de négociation nouvellement accréditée;
3. de supprimer certains renvois au « congé d'ancienneté »;
4. de revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives.
5. discuter de l'administration de la paye

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employé-e-s et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employé-e-s décrits dans le certificat émis le 21 février 2007, par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, à l'égard des employé-e-s du groupe Services des programmes et de l'administration.

Deleted: 7 juin 1999

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« **employé-e** » désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 9 (employee),

« **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 qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures au tarif normal par jour dans le même poste ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures au tarif normal par semaine dans le même poste, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,

ou
- c) dans le cas d'un employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphes 25.24 à 25.27), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien au tarif normal dans le même poste ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures au tarif normal par semaine dans le même poste,

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

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

Deleted: Disposition exclue¶

La définition des heures supplémentaires ne s'applique pas à certains employé-e-s du Bureau de la traduction (appendice « B »).¶

Deleted: « tarif et trois quarts »

désigne une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and three-quarters).¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

et

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 7

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

7.01 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, telles que 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 113b, de la LRTFP.

7.02 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, telles que modifiées de temps à autre.

7.03 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.

7.04 Les griefs découlant des directives du CNM, devront être présentés conformément au paragraphe 18.01 de la présente convention.

Deleted: à l'annexe II

Deleted: a) Les directives suivantes, 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 :

- 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 po... [1]

Deleted: ci-dessus

Deleted: de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 9 RECONNAISSANCE SYNDICALE

9.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 21 février 2007, à l'égard des employé-e-s du groupe Services frontaliers.

Deleted: 7

Deleted: juin 1999

Deleted: des programmes et de l'administration

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 11
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

Deleted: 94
Inserted: 94
Deleted: 94

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 Sous réserve des nécessités du service, 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 :

Deleted: Lorsque les nécessités du service le permettent

- 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

14.03 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 lors 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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 16

GRÈVES ILLÉGALES

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

Deleted: 1

Deleted: 2

Deleted: f

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

Deleted: 1

Deleted: 2

Deleted: f

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Nota : Remplacer l'article existant par ce qui suit :

18.01 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.

18.02 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.

18.03 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.

18.04 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.

18.05 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 18.07, 18.24 et 18.38 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.

18.06 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.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

Griefs individuels

18.07 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.

18.08 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*.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

- (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 de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- (7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
- 18.09** La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :
- a) le palier 1 - premier (1^{er}) 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.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

18.10 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.

18.11 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.

18.12 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.07 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) 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.

18.13 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 18.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

18.15 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.

18.16 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*.

18.17 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.

18.18 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.

18.19 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.

18.20 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.

18.21 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.

18.22 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 :

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

- 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.

18.23 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée à l'alinéa 18.22(1)a), l'employé-e doit obtenir l'accord de l'Alliance.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

Griefs collectifs

18.24 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.

Formatted: Bullets and Numbering

Formatted: Bullets and Numbering

18.25 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, un 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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

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 de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

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

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

- a) palier 1 – premier (1^{er}) 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.

18.27 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.

18.28 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.

18.29 Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25^e) 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.

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

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.

18.31 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.

18.32 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.

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

18.34 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.

18.35 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.

18.36 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.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

18.37 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

18.38 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.

18.39 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.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

(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.

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

18.41 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.

18.42 Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25^e) 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.

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

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

18.45 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.

18.46 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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

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

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

Arbitrage accéléré des griefs

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

Deleted: 25

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

- 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.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10, 25.11 et 25.13 :

a) la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures

b) s'étend du lundi au vendredi inclusivement,

c) la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas,

et

d) se situe entre 6 h et 18 h.

25.07 Les employé-e-s sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés.

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06a) et c), l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.

Deleted: Dispositions exclues¶

Les paragraphes 25.13 à 25.23 inclusivement, en rapport avec le travail par poste, ne s'appliquent pas aux employé-e-s classifiés IS. Dans le cas des employé-e-s classifiés WP, ces paragraphes s'appliquent seulement aux employé-e-s du Service correctionnel du Canada qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée.¶

Dispositions de dérogation¶

(i) Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir les dispositions de l'appendice « B »).¶

(ii) L'horaire normal des postes précisé au paragraphe 25.17 ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés WP.¶

Deleted: et

Deleted: et

Deleted: et

Deleted: b

Deleted:

Deleted:

Deleted: 7

Deleted: 7

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

- c) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

25.10 Horaires d'été et d'hiver

L'Employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

Travail par poste

25.20

- a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures, portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1^{er}) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) L'Employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.21, inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par le paragraphe 25.13. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b) Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- c) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du

Deleted: 25.11¶

a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.¶

b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.¶

c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de [2]

Deleted: 25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le [3]

Deleted: sept (7) jours

Deleted: 25.22¶

a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention [4]

Deleted: 2

Deleted: s

Deleted: s

Deleted: et 25.17

Deleted: b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable [5]

Deleted: c

Deleted: d

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.

- d) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

Deleted: e

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

e) **Jours fériés payés (paragraphe 30.08)**

- (i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
- (ii) L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

Deleted: d) Heures supplémentaires (paragraphe 28.06 et 28.07)¶

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.¶

Note : L'Employeur désire discuter de l'application de cette clause

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 26

PRINCIPE DE POSTE

26.01

- a) Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 6 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.
- (i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
Paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06.
 - (ii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphes 14.09 et 14.10.
 - (iii) Processus de sélection du personnel
Article 48.
 - (iv) Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.
 - (v) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.
- b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

Deleted: 7

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 27**PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE****Dispositions exclues**

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes dont l'horaire de travail est établi conformément aux paragraphes 25.13 à 25.23 touche une prime de poste de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes dont l'horaire de travail est établi conformément aux paragraphes 25.13 à 25.23, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 28

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.04 Généralités

- a) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.06, 28.07 et 28.08 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
- (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales,
 - et
 - (ii) quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

Deleted: Dispositions de dérogation¶

28.02 Le présent article ne s'applique pas à certains employé-e-s classifiés ST, CR ou AS (voir les dispositions de l'appendice « B »).¶

28.03 L'alinéa 28.06b) ne s'applique pas à certains employé-e-s du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.¶

Deleted: et

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.04a),

- a) l'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée;
- b) si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

Deleted: Disposition additionnelle (WP)¶

dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'Employeur, lorsqu'un employé-e classifié WP est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il ou elle doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en sus de vingt-quatre (24) heures;¶

Deleted: du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration qui sont classifiés PM et

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

Disposition de dérogation

les employé-e-s qui sont tenus, un jour de travail prévu à l'horaire, de veiller à l'accomplissement des formalités douanières et d'immigration à

l'arrivée de transports commerciaux pendant une période qui n'est pas accolée à leur période travail, ont droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

28.07 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve de l'alinéa 28.04a),

- a) l'employé-e tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite;
- b) l'employé-e tenu de travailler au moins deux jours de repos consécutif et accolés est rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées à compter du deuxième jours de repos;
- c) l'employé-e qui est tenu de se présenter au travail selon l'horaire prévu un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e amorce le travail la première fois.
 - ou
 - (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires;
- d) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.05.

28.08 Indemnité de rappel au travail

Rappel un jour de travail régulier ou un jour de repos

- a) L'employé-e qui est rappelé au travail un jour de repos ou après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui

Deleted: c) l'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :¶
 (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;¶
 ou¶
 (ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;¶
 à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e;¶
 d) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 62.05 ou 62.06.¶

Deleted: durant un

Deleted: ième

Deleted: ou un jour de repos subséquent a droit à une rémunération calculée à

Deleted: (c'est-à-dire le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés)

Deleted: pour chaque rentrée au travail,

Deleted: jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

(i) une rémunération équivalant à trois (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;

ou

(ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable,

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

b) le paiement minimum visé au sous-alinéa a)(i) ne s'applique pas aux employés à temps partiel; ces derniers touchent un paiement minimum calculé conformément au paragraphe 62.06.

Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

c) 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 :

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

ou

(ii) un jour de repos de l'employé-e,

ou

(iii) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail

touché la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ou

(B) une rémunération équivalant à une (1) heure de salaire au tarif normal, 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,

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

28.09 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

Deleted: 8

a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, 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, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

Deleted: sur

b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.

c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.

d) Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

e) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

Deleted: 09

28.10. Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars (10,00 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement. Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

Deleted: c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

Deleted: d

- c) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

Deleted: 0

28.11. 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 28.06b), 28.07c) et 28.08a), 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 :

Deleted: et c) et à l'alinéa

- (i) une indemnité à concurrence de cinquante (50) kilomètres par voyage (maximum de cent (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 avec sa propre voiture,

Deleted: l'

Deleted: de kilométrage

ou

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

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

- a) L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre promptement au lieu de travail aussi rapidement que possible, et dans un délais raisonnablement établi par l'Employeur, s'il ou elle est appelé.
- b) 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.
- c) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d) L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue à l'alinéa 28.08, et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.11.

Deleted: aux

Deleted: s

Deleted: 6c) et 28.07c)

Deleted: 0

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 30

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.03 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

30.09 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail selon l'horaire prévu un jour férié qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire, est rémunéré conformément au paragraphe 28.07(c), 28.09 et 28.11.

30.10 Indemnité de rappel au travail un jour férié

L'employé-e qui est rappelé au travail un jour férié qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire, est rémunéré conformément au paragraphe 28.08, 28.09 et 28.11.

Deleted: 30.01 Dispositions exclues¶

Certains employé-e-s classifiés ST, CR et AS (voir appendice « B ») sont exclus des paragraphes 30.06 à 30.09.¶

Deleted: a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :¶

(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.06c);¶
ou¶

(ii) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.08.¶

b) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.09 de la présente convention.¶

c) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :¶

(i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture.¶

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

d) À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 32

TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
 - et
 - (ii) le tarif des heures supplémentaires applicable 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 tarif normal;
- c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.

32.07 Aux fins de l'application des paragraphes 32.06b) et c), si une période de travail et 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.

32.08

À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé et être administrée conformément aux alinéas 28.09c), d) et e).

Deleted: 7

Deleted: a)

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

32.09 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total des heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.09c), d) et e).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

Deleted: b) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.¶

Deleted: 8

Deleted: jours

Deleted: jours

Deleted: 8

Deleted: et

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 33
CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

Deleted: 33.10 Lorsque l'employé-e qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il ou elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il ou elle touche l'indemnité, lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période d'au moins deux (2) mois avant le début de la période de congé.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, 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 :

Deleted: h) toutefois, l'employé-e qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent paragraphe réduit de trois virgule un deux cinq (3,125) heures par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

- (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
- (ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
- (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

Report et épuisement des congés annuels

34.11

- a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq (225) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent vingt-cinq (225) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujéti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent vingt-cinq (225) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent vingt-cinq (225) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

Deleted: 34.08 Paiements anticipés¶

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

b) À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement 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: soixante-deux virgule cinq

Deleted: 62,5

Deleted: soixante-deux virgule cinq

Deleted: 62,5

Deleted: soixante-deux virgule cinq

Deleted: 62,5

Deleted: soixante-deux virgule cinq

Deleted: 62,5

Congé au moment de la cessation de l'emploi

34.14 Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)e de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 34.13 s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

Deleted: 1

Deleted: 2

Deleted: g

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

34.16 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant le paragraphe 34.13, 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 et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

Deleted: employeur distinct

Deleted: la partie II de

Deleted: I

Deleted: es relations de travail dans la fonction publique

Deleted: employeur distinct

34.17 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: soixante-deux virgule cinq

Deleted: 62,5

Deleted: la partie II de

Deleted: I

Deleted: les

Deleted: relations de travail dans la fonction publique

34.18

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^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.

Deleted: a)

Deleted: b) **Dispositions transitoires**¶

Le 14 mars 2005, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 34.03, 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 34.18a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 35 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

35.01

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

Deleted: a)

Attribution du congé de maladie

35.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

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

Deleted: b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.¶

35.03 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 35.02a).

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.

35.08 L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 121e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 37.

Deleted: 11

Deleted: (

Deleted: 2

Deleted: g

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 38
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.

38.02 Indemnité de maternité

- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

Deleted: qu'elle reçoit une

Deleted: 38.04 Dispositions transitoires¶

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 39 RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

39.02 La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé.

Deleted: indépendant

Deleted: **39.07** Nonobstant le paragraphe 39.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 40

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

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

40.02 Indemnité parentale

- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- k) La période de versement de l'indemnité de maternité et de l'indemnité parentale combine 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 prestations

Deleted: s

Deleted: 40.04 Dispositions transitoires¶

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

41.03 Sous réserve du paragraphe 41.02, 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 est fixé en tenant compte des nécessités du service.

Deleted: doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus

Deleted: Dispositions transitoires¶ 41.06¶

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.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 42
CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

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

Deleted: 42.01 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.¶

Deleted: 94
Inserted: 94
Deleted: 94

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

Deleted: 43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.¶

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

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :¶

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

43.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 46

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

46.02 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 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:

Deleted: qui doivent comprendre le jour des funérailles.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 47

CONGÉ POUR COMPARUTION

47.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est sommé :

- 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 ou autres instruments juridiques, 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,

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 48

CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

48.01 Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) 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;
- b) 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: 52.02 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.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 54
EXPOSÉ DES FONCTIONS

54.01 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:

Deleted: complet et courant

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 58
INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Deleted: Généralités¶

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

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

58.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.¶

Montant de l'IFP¶

58.04¶

Facteur pénologique (X)

Type d'établissement

... [6]

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 59
INDEMNITÉ POUR LA SURVEILLANCE DES DÉLINQUANTS

Deleted: Dispositions exclues¶

Les employé-e-s qui sont admissibles à l'indemnité de facteur pénologique ne sont pas visés par le présent article.¶

59.01 L'indemnité pour la surveillance des délinquants est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste d'agent de libération conditionnelle employé dans la communauté et qui, en raison de fonctions exercées en relation avec la libération conditionnelle des délinquants, selon la définition de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition*, assume des responsabilités pour la surveillance régulière des délinquants.¶

59.02 La valeur de l'indemnité pour la surveillance des délinquants est de mille huit cents dollars (1 800 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e. L'employé-e a le droit de recevoir cette indemnité pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un poste auquel s'applique cette indemnité.¶

59.03 L'indemnité pour la surveillance des délinquants ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :¶

Loi sur la pension de la fonction publique
Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
Régime de pensions du Canada
Régime des rentes du Québec
Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 60
TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

Deleted: 60.01 Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 62

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

62.01 Définition

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail dans le même poste est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 25 mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

62.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail normal dans le même poste par rapport à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

62.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours au taux normal dans le même poste ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures au taux normal dans le même poste pendant la semaine.

Champ d'application particulier de la présente convention

62.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 62.04, lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 28.07c)(i), ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sous-alinéas 28.07c)(i) ou 28.08a)(i), il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

62.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sous-alinéa 28.08a)(i) et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Deleted: 6

Deleted: 7

Deleted: c

Deleted: 6

Deleted: c

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

62.10 Congés annuels

Deleted: h) toutefois, l'employé-e à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis réduits par 0,083 multiplié par le nombre des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi.¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 63

INDEMNITÉ DE DÉPART

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, 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) **Licenciement motivé 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.

Deleted: 1

Deleted: 2

Deleted: g

- (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: 1

Deleted: 2

Deleted: g

63.02 À discuter

63.03 Nomination à un poste chez un organisme distinct

Nonobstant l'alinéa 63.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé aux annexes I et IV, de ladite loi.

Deleted: employeur

Deleted: la partie II de

Deleted: I

Deleted: les relations de travail dans la fonction publique

Deleted: à la partie I de l'annexe I

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

ARTICLE 66
DURÉE DE LA CONVENTION

66.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 2007.

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

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « A -1 »

Nota : L'Employeur désire discuter d'une nouvelle approche pour la rémunération.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « A-2 »

L'Employeur souhaite discuter des notes sur la paie afin d'en consolider et d'en simplifier l'administration.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « B »

Deleted: PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION¶

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance au sujet du congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction.¶

Le présent protocole d'accord s'applique à certains employé-e-s classifiés AS, CR et ST qui sont affectés au sein des services opérationnels desservant le Parlement (comités parlementaires, débats parlementaires, documents parlementaires et Interprétation parlementaire) et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation de la traduction ayant droit au congé parlementaire.¶

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

1. Congé sessionnel¶

a) En plus de leur congé annuel payé, les employé-e-s affectés dans les services opérationnels de traduction et d'interprétation desservant le Parlement reçoivent une compensation spéciale sous forme de congé sessionnel.¶

b) Le nombre maximum de jours de congé sessionnel est de quarante (40) par exercice financier.¶

c) Le nombre de jours de congé sessionnel auquel l'employé-e a droit est le produit du nombre maximal de jours par la fraction dont le numérateur est le nombre de jours de travail sessionnel de l'employé-e au cours de l'exercice financier et dont le dénominateur est le nombre de jours pendant lesquels la Chambre des communes a siégé pendant cet exercice financier.¶

d) Le congé sessionnel est accordé sous réserve des besoins du service et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'Employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins du service, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.¶

e) Si l'employé-e s'est vu accorder des congés sessionnels par anticipation(... [7]

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « C »

Deleted: LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT L'EXAMEN DE LA
CLASSIFICATION¶
À moins que l'Alliance en convienne
autrement, l'Employeur accepte de ne pas
entreprendre de négociation collective
concernant une modification des taux de
rémunération du groupe PA liée à
l'examen de la classification pendant la
durée de la présente convention tant
qu'un avis de négocier n'aura pas été
signifié.¶

Deleted: 94
Inserted: 94
Deleted: 94

APPENDICE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT
UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

L'employeur désire discuter de ce projet.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « E »

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Nota : L'Employeur se réserve le droit de présenter des proposition au sujet de cet appendice.

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « F »

Deleted: PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS¶
Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques et Enseignement et bibliothéconomie.¶
Les parties conviennent de former un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et de l'AFPC pour réviser les dispositions portant sur le réaménagement des effectifs. Le comité se réunira au cours des cent vingt (120) jours qui suivront la signature des conventions collectives.¶
Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations, s'il y a lieu, aux parties.¶

Deleted: 94
Inserted: 94
Deleted: 94

APPENDICE « G »

Deleted: LETTRE D'INTENTION
 ENTRE
 LE CONSEIL DU TRÉSOR
 ET
 L'ALLIANCE DE LA FONCTION
 PUBLIQUE DU CANADA
 AU SUJET DES EMPLOYÉS DU
 GROUPE PM
 QUI EXÉCUTENT DES TÂCHES
 ASSOCIÉES
 AUX POSTES DE SPÉCIALISTES
 EN PRESTATION
 DE SERVICE ET D'EXPERTS
 MÉDICAUX DU
 PROGRAMME DE SÉCURITÉ DU
 REVENU¶

Pour résoudre le problème concernant
 Développement des ressources humaines
 Canada (DRHC) soulevé à la table,
 l'Employeur s'assurera que le protocole
 de règlement signé entre DRHC et le
 Syndicat national de Santé et bien être au
 sujet des employés du groupe PM qui
 exécutent des tâches associées aux postes
 de spécialistes en prestation de service et
 d'experts médicaux du Programme de
 sécurité du revenu soit appliqué de
 manière uniforme.¶

Ou trouvera ci-joint, uniquement à des
 fins d'information, le texte de la version
 française du protocole en question.¶

¶

Page Break

PROTOCOLE D'ACCORD¶

Grief Alta.-98-022

(Spécialistes de la prestation des services)¶
 entre¶

**Développement des ressources
 humaines Canada**

(ci-après désigné sous le nom de
 « l'Employeur »)¶

et

**le Syndicat de la Santé nationale et du
 Bien-être social, un élément de l'AFPC**

(ci-après désigné sous le nom de « le
 Syndicat »)¶

Les signataires du présent accord
 conviennent de ce qui suit :¶

1. L'Employeur reconnaît que
 l'adhésion à une association
 professionnelle d'infirmières autorisées et
 l'obtention d'un permis d'exercer d'une
 telle association, dans une province ou un
 territoire au Canada, peuvent faire partie
 du plan d'apprentissage d'une personne.
 Cependant, il ne considère pas une ... [8]

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « H »

Deleted: PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LA MISE EN ŒUVRE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE¶
Le présent protocole vise à rendre
exécutoire l'entente conclue entre
l'Employeur et l'Alliance de la Fonction
publique du Canada concernant la mise
en œuvre de la convention collective.¶
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.¶

Deleted: 94
Inserted: 94
Deleted: 94

APPENDICE « I »

Deleted: LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION¶

Le 14 mars 2005¶

Madame Nycole Turmel

Présidente nationale

Alliance de la Fonction publique du

Canada

233, rue Gilmour

Ottawa (Ontario) K2P 0P1¶

Objet : Dénonciation des actes répréhensibles¶

Madame,¶

La présente donne suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations au sujet de la dénonciation des actes répréhensibles.¶

Les employés et employées qui font des dénonciations d'actes répréhensibles dans le cadre d'une procédure parlementaire, d'une enquête publique, à un superviseur ou à l'agent supérieur désigné dans leur ministère, ou à l'agent de l'intégrité de la fonction publique, à propos de l'usage abusif des fonds publics, d'actes illégaux, de cas graves de mauvaise gestion ou d'un risque grave et précis pour la santé ou la sécurité, doivent être protégés contre toute forme de représailles, notamment des mesures de licenciement, de suspension ou de rétrogradation ou des sanctions financières. Les dénonciations peuvent également être faites au public lorsque l'employé ou l'employée est d'avis qu'il y a eu infraction grave à une loi fédérale ou provinciale, ou qu'il existe un risque imminent grave et précis pour la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement et ne dispose pas du temps suffisant pour porter la dénonciation devant les personnes susmentionnées.¶

Les employés et employées qui sont d'avis que des représailles ont été exercées contre eux, en violation du principe dont il est question précédemment, peuvent présenter un grief directement au dernier palier du processus de règlement des griefs. Ce genre de grief peut être soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.¶

-----Page Break-----

La présente lettre demeure applicable jusqu'à ce que le projet de loi C-11, une Loi prévoyant un mécanisme de ... [9]

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « J »

Deleted: PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT
LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE ¶
Le présent protocole vise à rendre
exécutoire l'entente conclue entre
l'Employeur et l'Alliance de la Fonction
publique du Canada concernant les
employé-e-s des unités de négociation
Services des programmes et de
l'administration, Services de
l'exploitation, Services techniques et
Enseignement et bibliothéconomie.¶
Dans le cadre de la présente entente,
l'Employeur et l'AFPC conviennent
qu'au plus tard cent vingt (120) jours
après la signature de la convention
collective, ils créeront un comité mixte
qui aura pour objet d'examiner s'il est
désirable pour l'Employeur d'envisager
une contribution au financement du
Fonds de justice sociale créé par l'AFPC
en janvier 2003.¶
Le comité sera formé d'un nombre égal
de représentants de l'Employeur et de
l'AFPC.¶
¶

Deleted: 94

Inserted: 94

Deleted: 94

APPENDICE « K »

Escorte à l'étranger

À discuter.

Deleted: 94
Inserted: 94
Deleted: 94

a) Les directives suivantes, 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 :

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.

25.11

a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.
- d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

25.12

a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.

b) **Prime d'heures tardives**

L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant :

- a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit;
ou
- b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

Disposition de dérogation

Pour les employé-e-s du Service correctionnel du Canada classifiés WP qui travaillent dans des centres correctionnels communautaires et ceux ou celles qui s'adonnent à des occupations d'agrément, des activités sociales, culturelles ou sportives dans des établissements à sécurité élevée, les postes ne doivent pas débuter avant 7 h ni se terminer après 23 h.

25.22

- a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

Page 30: [5] Deleted Thibodeau, Marc 4/20/2007 7:31 AM

- b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.

Page 60: [6] Deleted Thibodeau, Marc 4/22/2007 5:31 PM

Généralités

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

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

58.03 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi niveaux), l'IFP doit être déterminée en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

Montant de l'IFP

58.04

Facteur pénologique (X)		
Type d'établissement		
Maximal	Moyen	Minimal
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Application de l'IFP

58.05 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 58.02 ci-dessus s'appliquent.

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

58.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.10 ci-dessous, l'employé-e a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

58.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 58.09 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé-e remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il ou elle touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ou elle ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

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

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

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

ou

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

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

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des agents de l'État

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

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

PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE CONGÉ SESSIONNEL DE CERTAINS EMPLOYÉ-E-S DU BUREAU DE LA TRADUCTION

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance au sujet du congé sessionnel de certains employé-e-s du Bureau de la traduction.

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

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

1. Congé sessionnel

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

2) Dispositions exclues

Les dispositions du Chapitre III de la présente convention, sauf les paragraphes 30.01 à 30.05, ne s'appliquent pas aux employé-e-s qui bénéficient d'un congé sessionnel aux fins du présent protocole.

LETTRE D'INTENTION ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA AU SUJET DES EMPLOYÉS DU GROUPE PM QUI EXÉCUTENT DES TÂCHES ASSOCIÉES AUX POSTES DE SPÉCIALISTES EN PRESTATION

DE SERVICE ET D'EXPERTS MÉDICAUX DU PROGRAMME DE SÉCURITÉ DU REVENU

Pour résoudre le problème concernant Développement des ressources humaines Canada (DRHC) soulevé à la table, l'Employeur s'assurera que le protocole de règlement signé entre DRHC et le Syndicat national de Santé et bien être au sujet des employés du groupe PM qui exécutent des tâches associées aux postes de spécialistes en prestation de service et d'experts médicaux du Programme de sécurité du revenu soit appliqué de manière uniforme.

Ou trouvera ci-joint, uniquement à des fins d'information, le texte de la version française du protocole en question.

Page Break

PROCOLE D'ACCORD

Grief Alta.-98-022

(Spécialistes de la prestation des services)

entre

Développement des ressources humaines Canada

(ci-après désigné sous le nom de « l'Employeur »)

et

le Syndicat de la Santé nationale et du Bien-être social, un élément de l'AFPC

(ci-après désigné sous le nom de « le Syndicat »)

Les signataires du présent accord conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur reconnaît que l'adhésion à une association professionnelle d'infirmières autorisées et l'obtention d'un permis d'exercer d'une telle association, dans une province ou un territoire au Canada, peuvent faire partie du plan d'apprentissage d'une personne. Cependant, il ne considère pas une telle adhésion comme une exigence continue des postes décrits ci-dessous.
2. Afin de favoriser la vision de l'Employeur qui consiste à maintenir une culture d'apprentissage permanent qui répond aux besoins des employé-e-s, l'Employeur reconnaît que les employé-e-s qui exercent les fonctions d'un poste de spécialiste de la prestation des services ou d'un poste d'expert médical dans le cadre du Programme de la sécurité du revenu, qu'il s'agisse de fonctions initiales d'évaluation des demandes de prestations, de réexamens, de réévaluation, de réadaptation, ou de tout autre poste exigeant des connaissances semblables, ou qui supervisent de tels spécialistes ou titulaires de postes semblables qui, dans le cadre de leur travail régulier, ont besoin des connaissances médicales qui s'acquièrent en faisant des études, en suivant une formation et/ou en obtenant un permis d'exercer à titre d'infirmier licencié pourraient tirer avantage du plan d'apprentissage dont il est question au paragraphe 1.
3. L'Employeur accepte de rembourser aux personnes mentionnées dans les paragraphes précédents, qui en font la demande, les droits de permis d'exercer et d'adhésion exigés pour conserver leur statut d'infirmier licencié dans une province ou un territoire au Canada; les droits seront remboursés sur présentation d'une preuve de paiement conformément aux politiques de remboursement établies.
4. Le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion témoigne de l'engagement de l'Employeur de promouvoir l'apprentissage permanent.

5. L'Employeur accepte d'appliquer rétroactivement à mars 1997 le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion précités.

6. Le Syndicat retirera tous les griefs concernant le remboursement des droits de permis d'exercer et d'adhésion qui sont présentement au dernier palier de la procédure de règlement des griefs de l'Employeur.

7. Cet accord ne constitue pas un précédent et il est conclu sans préjudice de toute position que l'Employeur ou le Syndicat pourraient vouloir adopter ultérieurement dans des cas ou des circonstances similaires.

Date : 19 mars 1999

Original anglais signé par :

Original anglais signé par :

Monique Plante
Pour DRHC

A.J. McIntyre
Pour le SSNBS

Page 76: [9] Deleted

Thibodeau, Marc

4/22/2007 2:53 PM

LETTRE CONCERNANT LA DÉNONCIATION

Le 14 mars 2005

Madame Nycole Turmel

Présidente nationale

Alliance de la Fonction publique du Canada

233, rue Gilmour

Ottawa (Ontario) K2P 0P1

Objet : Dénonciation des actes répréhensibles

Madame,

La présente donne suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations au sujet de la dénonciation des actes répréhensibles.

Les employés et employées qui font des dénonciations d'actes répréhensibles dans le cadre d'une procédure parlementaire, d'une enquête publique, à un superviseur ou à l'agent supérieur désigné dans leur ministère, ou à l'agent de l'intégrité de la fonction publique, à propos de l'usage abusif des fonds publics, d'actes illégaux, de cas graves de mauvaise gestion ou d'un risque grave et précis pour la santé ou la sécurité, doivent être protégés contre toute forme de représailles, notamment des mesures de licenciement, de suspension ou de rétrogradation ou des sanctions financières. Les dénonciations peuvent également être faites au public lorsque l'employé ou l'employée est d'avis qu'il y a eu infraction grave à une loi fédérale ou provinciale, ou qu'il existe un risque imminent grave et précis pour la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement et ne dispose pas du temps suffisant pour porter la dénonciation devant les personnes susmentionnées.

Les employés et employées qui sont d'avis que des représailles ont été exercées contre eux, en violation du principe dont il est question précédemment, peuvent présenter un grief directement au dernier palier du processus de règlement des griefs. Ce genre de grief peut être soumis à l'arbitrage, conformément à l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

La présente lettre demeure applicable jusqu'à ce que le projet de loi C-11, une Loi prévoyant un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles dans le secteur public et de protection des dénonciateurs, entre en vigueur ou qu'une loi établisse un mécanisme de dénonciation d'actes répréhensibles dans le secteur public.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Original signé par

Reg Alcock