



**AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES
ALIMENTS**

NÉGOCIATIONS 2011

Revendications contractuelles de l'AFPC

Le 10 novembre 2011

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociations avec l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA). Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions aux demandes de l'employeur et de présenter de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouvelles informations obtenues durant les négociations.

Là où l'expression DROIT DE RÉSERVE apparaît, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. Notamment, l'AFPC se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale lorsqu'elle le juge approprié durant les négociations.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer les changements proposés de l'organisation ou des lieux de travail qui peuvent toucher la présente ronde de négociations. Le syndicat se réserve le droit de présenter des propositions supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

MODIFIER

~~Dispositions exclues~~

~~Les alinéas 2.01 j), l), t) et v) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~Dispositions de dérogation~~

~~Les alinéas 2.01 aa), bb), cc), dd), ee) et ff) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

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

- a) « congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un-e employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières; (leave)
- b) « congé compensateur » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et de la disponibilité. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé; (compensatory leave)
- c) « conjoint-e » sera interprété, comme comprenant le ou la « conjoint-e de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux-se » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur; (spouse)
- d) « conjoint-e de fait » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec l'employé-e; (common-law partner)
- e) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents

en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales; (membership dues)

- f) « emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention; (continuous employment)
- g) « 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 d'une des unités de négociation indiquées à l'article 8; (employee)
- h) « Employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'Agence canadienne d'inspection des aliments; (Employer)
- **i) « famille » sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le ou la conjoint-e ou le ou la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e, l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, **le gendre, la belle-fille, le beau-frère, la belle-sœur, la tante, l'oncle**, ou un grand-parent et tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence; (family)
- j) « heures supplémentaires » (overtime) désigne :
 - i) dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,

ou
 - ** (ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept heures et demie (7,5) par jour ou trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,

ou

- ** (iii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept heures et demie (7,5) par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphe 24.12 à 24.15, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine;
- k) « indemnité » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires; (allowance)
- l) « jour » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 01; (day)
- m) « jour de repos » désigne, par rapport à un-e employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un-e employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission; (day of rest)
- n) « jour férié » (holiday) désigne :
- (i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,
 - (ii) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
 - (A) le jour où il a commencé, lorsque la moitié ($\frac{1}{2}$) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
 - ou
 - (B) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié ($\frac{1}{2}$) des heures effectuées tombent ce jour-là;
- o) « mise en disponibilité » désigne la cessation de l'emploi d'un-e employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction; (lay-off)
- p) « rémunération » désigne la paye et les indemnités; (remuneration)
- q) « Syndicat » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada; (Union)

- r) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e; (double time)
- s) « tarif et demi » signifie une fois et demie (1,5) le taux de rémunération horaire de l'employé-e; (time and one-half)
- t) « tarif normal » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e; (straight-time rate)
- u) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un-e employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176); (weekly rate of pay)
- ** v) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e à temps plein divisé par trente-sept et demi (37,5); (hourly rate of pay)
- w) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e divisé par cinq (5); (daily rate of pay)
- x) « unité de négociation » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie des groupes décrits à l'article 9. (bargaining unit)

Dispositions de dérogation

~~(aa) « heures supplémentaires » (overtime) désigne~~

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

~~(ii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,~~

~~ou~~

~~(iii) dans le cas d'un-e employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de huit (8) heures par jour conformément aux dispositions des horaires de travail variables (24.12 à 24.15), le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire~~

~~quotidien ou d'une moyenne de quarante (40) heures par semaine;~~

- ~~(bb) « rémunération » désigne le taux de rémunération de base précisé à l'appendice « A » et comprend la prime de surveillance; (remuneration)~~
- ~~(cc) « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs débutant à 00 h 01 le lundi matin et se terminant à 24 h le dimanche soir suivant; (week)~~
- ~~(dd) « taux de rémunération annuel » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e multiplié par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176); (annual rate of pay)~~
- ~~(ee) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération journalier de l'employé-e multiplié par cinq (5); (weekly rate of pay)~~
- ~~(ff) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e multiplié par le nombre d'heures de travail qu'il ou elle effectue normalement par jour. (daily rate of pay)~~

ARTICLE 10 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 10.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.
- 10.02 Le Syndicat informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.
- 10.03 Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- 10.04** N'est pas assujetti au présent article, l'employé-e qui convainc l'Employeur **le Syndicat**, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.
- 10.05 Nulle association d'employé-e-s, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, sauf le Syndicat, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s.
- 10.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par chèque au contrôleur du Syndicat dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.
- 10.07 L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.
- 10.08 Le Syndicat convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf

en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Modifier :

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

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

- a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou du Syndicat qui dépose une plainte.

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

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

- a) à l'employé-e qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

13.03 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-e autre employé-e ou par le Syndicat.

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

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

13.05 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 le Syndicat.

Arbitrage des griefs

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

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

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

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

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

13.08 Sous réserve des nécessités du service:

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

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

Réunions entre le Syndicat et la direction non prévues dans le présent article

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

13.12 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé ~~non~~ payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration du Syndicat, de l'exécutif national des Éléments et du conseil exécutif du Syndicat ainsi qu'aux congrès du Syndicat et

à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada, les Conseils régionaux de l'AFPC et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

13.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé ~~non~~ payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom du Syndicat pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

Remboursement des coûts rattachés au salaire

13.14 *Lorsque le congé payé est accordé à un-e employé-e en vertu des articles 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 ou 13.13, l'AFPC rembourse à l'employeur les coûts rattachés au salaire de l'employé-e pour la période de congé approuvée.*

ARTICLE 24 - DURÉE DU TRAVAIL

Dispositions exclues

~~Les paragraphes 24.04, 24.05 et 24.06 ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

Dispositions de dérogation

~~Les paragraphes GL/GS 24.04, GL/GS 24.05 et GL/GS 24.06 s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

24.01 La durée du travail prévue à l'horaire d'un-e employé-e ne doit pas être considérée comme une garantie d'une durée minimale ou maximale du travail.

24.02 L'Employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié du Syndicat si la modification touche la majorité des employé-e-s assujettis à cet horaire.

24.03 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'Employeur, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'Employeur.

**

24.04 (a) Sous réserve du paragraphe 24.05, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37,5), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7,5) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de huit (8) heures si la période de repas est d'une demi-heure (0,5) ou au cours d'une période de huit heures et demie (8,5) si la période de repas dure plus d'une demi-heure (0,5) sans dépasser une (1) heure. Ces périodes de travail prévues à l'horaire se situent entre six (6) heures et dix-huit (18) heures, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.

(b) Dans le cas des employé-e-s assujettis à l'alinéa 24.04a) et qui effectuent des tâches d'inspection de l'abattage, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

- (i) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
- (ii) afficher les horaires de travail sept (7) jours à l'avance;
- (iii) informer les employé-e-s par écrit des modifications apportées, s'il y a lieu, à leur horaire de travail.
- (iv) lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime en espèces de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- (v) lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime en espèces de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- (vi) le montant de la prime en espèces versée en vertu des alinéas 24.04b)(iv) et (v) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.

24.05 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- (a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
 - ~~(i)~~ **durant la semaine normale de travail, du lundi au vendredi**
 - ~~(ii)~~ **(ii)** en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,
 - et
 - ~~(iii)~~ **(iii)** soit sept heures et demie (7,5) par jour,

Soit

- ~~(iii)~~ **(iv)** en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,
 - ~~(iv)~~ **(v)** sous réserve des nécessité du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).
- (b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :
- (i) ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;
 - (ii) éviter les fluctuations excessives des heures de travail;
 - (iii) tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
 - (iv) répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.
- (c) Lorsque les heures de travail à l'horaire de l'employé-e sont modifiées par l'Employeur après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime en espèces de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- (d) Lorsque la pause-repas à l'horaire est modifiée par l'Employeur de plus d'une demi-heure (0,5) après le point milieu de la journée de travail précédente de l'employé-e ou après le début de la pause-repas du jour de travail précédent de l'employé-e, celui des deux moments qui survient en premier étant retenu, l'employé-e a droit à une prime en espèces de vingt dollars (20 \$) en plus de la rémunération journalière normale.
- (e) Le montant de la prime en espèces versée en vertu des articles 24.05(c) et (d) ne doit pas dépasser vingt dollars (20 \$) par jour de travail.

**

24.06 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

~~GL/GS 24.04~~

~~Sous réserve des dispositions du paragraphe GL/GS 24.05, la semaine de travail normale est de quarante (40) heures, à l'exclusion des périodes de repas, répartie sur cinq (5) jours de huit (8) heures chacun, à moins qu'il en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre le Syndicat et l'Employeur.~~

~~**GL/GS 24.05** Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :~~

~~a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :~~

~~(i) en moyenne quarante (40) heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine, et~~

~~(ii) soit huit (8) heures par jour,~~

~~(iii) soit en moyenne huit (8) heures par jour s'il en a été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,~~

~~(iv) sous réserve des nécessités du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).~~

~~(b) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :~~

- ~~(i) — ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;~~
- ~~(ii) — éviter les fluctuations excessives des heures de travail;~~
- ~~(iii) — tenir compte de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;~~
- ~~(iv) — répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire.~~

~~GL/GS 24.06~~

- ~~a) — Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de son Employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période déterminée par l'Employeur en consultation avec le Syndicat, l'employé-e travaille en moyenne quarante (40) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Employeur. Au cours de chacune de ces périodes, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.~~
- ~~b) — Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'Employeur et la majorité des employé-e-s touchés, et elle s'applique à tous les employé-e-s de l'unité de travail.~~

~~**~~

~~24.07 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (0,5), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.~~

24.08 Lorsque le poste d'horaire d'un-e employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :

(a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,

ou

(b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier (1^{er}) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2^e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1^{er}) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

24.09 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail.

**

24.10 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un-e employé-e est de moins de sept (7) jours, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1,5) pour le travail effectué pendant le premier (1^{er}) poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal.

24.11 Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation signifié par l'une ou l'autre des parties, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom pour les besoins de la consultation.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables tel que stipulé aux paragraphes 24.12 à 24.15 inclusivement

24.12 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 24.05a)(iii), ~~GL/GS 24.05a)(iii)~~, 24.06 et ~~GL/GL 24.06~~ sont stipulées aux paragraphes 24.12 à 24.15, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

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

**

24.14

~~**Les alinéas 24.14 (a) et (b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**~~

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7,5); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.
- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.

~~**Les alinéas 24.14 (c) et (d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.**~~

- ~~c) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à huit (8) heures; les heures de début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des~~

~~nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.~~

~~d) L'horaire doit prévoir une moyenne de quarante (40) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale de l'horaire d'un travailleur par postes qui travaille de jour est de vingt-huit (28) jours. La durée maximale de l'horaire de postes des travailleurs par postes est de cent vingt-six (126) jours.~~

e) **c)** Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

**

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

a) Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

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

b) Nombre minimum d'heures entre les postes

~~Les~~ ~~alinéas~~ 24.05b)(i) ~~et~~ ~~GL/GS~~ 24.05b)(i), qui ~~ont~~ ~~a~~ trait au nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'appliquent pas.

c) Échange de postes (paragraphe 24.03)

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 31.05)

~~Le sous-alinéa 24.15 (d)(i) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7,5).

~~Le sous-alinéa 24.15 (d)(ii) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

~~(ii) — Un jour férié désigné payé correspond à huit (8) heures.~~

~~(ii)~~ **(ii)** L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées aux sous-alinéas (i) et (ii), au tarif et demi (1,5) 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.

e) Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 33.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

f) Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 63.07(b) est convertie en heures.

g) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1,75) 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.

ARTICLE 26 - PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou ~~GL/GS 24.04~~.

26.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

26.02 Prime de fin de semaine

L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux (2.00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 27 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

27.01 Chaque période **complète ou partielle** de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :

- a) tarif et demi (1,5), sous réserve des dispositions des alinéas 27.01b)–~~ou~~ ~~€~~;

~~L'alinéa 27.01b) ne s'applique pas aux employé e s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

~~L'alinéa 27.01c) s'applique uniquement aux employé e s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

- ~~c) — tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de seize (16) heures au cours d'une période donnée de vingt quatre (24) heures ou en sus de huit (8) heures pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.~~

27.02 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~~, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé e et à l'Employeur.
- d) Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés en espèces 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 l'exercice financier en question.

27.03 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable :

- a) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé e s qualifiés, immédiatement disponibles,
et
- b) pour donner aux employé e s tenus de faire des heures supplémentaires un préavis raisonnable concernant cette exigence.

27.04 Le Syndicat a le droit d'avoir des consultations avec le président ou la présidente ou son représentant toutes les fois qu'il est prétendu que les employé e s sont tenus d'effectuer un nombre déraisonnable d'heures supplémentaires.

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

dessus et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées :

(i) les frais de millage au taux normalement payé à l'employé e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile lorsqu'il ou elle voyage dans sa propre automobile,

ou

(ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

27.06 Sauf dans les cas où l'employé e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme étant du temps de travail.

27.07 Les dispositions de la convention qui ont trait aux heures supplémentaires journalières ne s'appliquent pas à l'employé e qui assiste à un cours selon les directives de l'Employeur, sauf que l'employé-e qui exerce ses fonctions habituelles pendant ses heures normales de travail est rémunéré, après huit (8) heures de travail, au taux des heures supplémentaires pendant qu'il ou elle assiste à des séances de formation.

27.08 a) L'employé e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit dix dollars (10.00 \$) en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.

b) L'employé e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci dessus reçoit un remboursement de dix dollars (10.00 \$) pour chaque période additionnelle de trois (3) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

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.

- d) 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 et/ou de repas.

ARTICLE 28 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

Rémunération en espèces ou sous forme de congé compensateur payé

- 28.05 (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~~, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

ARTICLE 31 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

31.01 Sous réserve du paragraphe 31.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

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

31.02 L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 13, Congé payé ou non payé pour affaires syndicales.

31.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 31.01 coïncide avec le jour de repos d'un-e employé-e, le jour férié est reporté au premier (1^{er})

jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé-e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 31.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un-e employé-e, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé-e est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

31.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un-e employé-e est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 31.03 :

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

**

31.05 Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il ou elle est rémunéré :

- a) à tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24 de la présente convention, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,
ou
- b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il ou elle peut bénéficier :
 - (i) d'un jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,
et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1,5) le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à

concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24 dans la présente convention collective,

et

(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 24 dans la présente convention collective.

c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 27.01b) ~~ou c)~~, il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

d) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

(i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.

(ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en espèces au tarif normal de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

31.06 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 rémunérations suivantes :

a) 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;

ou

- b) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 31.05.
- c) Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées en 31.06 a) ou b) ci-dessus et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé, de la façon suivante, des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.
 - (i) les frais de millage au taux normalement payés à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile lorsqu'il ou elle voyage dans son propre automobile;
 - (ii) les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

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

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

31.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur ne demandera pas à un-e employé-e de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

ARTICLE 33 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

Disposition exclue

~~Les alinéas 33.08a) et b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

Disposition de dérogation

~~Les alinéas 33.08c) et d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

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

**

33.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 33.03 et 33.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas quatre (4) heures.

33.03 Aux fins des paragraphes 33.02 et 33.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

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

celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

**

33.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 33.02 et 33.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
 - et
 - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au tarif normal.

33.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
- ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 31, Jours fériés désignés payés, et à l'article 27, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

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

33.07 a) 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 accordée sous la forme d'un congé compensateur payé.

b) Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés en espèces 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 l'exercice financier en question.

33.08 Congé pour 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 quinze (15) 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 soixante (60) nuits additionnelles.

b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut 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 compensatoire.

~~c) 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 seize (16) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à huit (8) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de soixante (60) nuits additionnelles.~~

d)(c) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante (40) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.

e)(d) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet à l'article 27.02.

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.

ARTICLE 36 - CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

Dispositions exclue

~~L'alinéa 36.01(a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

Dispositions de dérogation

~~L'alinéa 36.01(b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

VOIR À L'APPENDICE C LES TABLEAUX DE CONVERSION POUR CONGÉS ANNUELS

**

36.01 a) Dès qu'un-e employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour (1) équivalant à sept heures et demie (7,5).

~~b) Dès qu'un-e employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour (1) équivalant à huit (8) heures.~~

~~e)(b)~~ Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

~~d)(c)~~ Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 49 - Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

36.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un-e employé-e pour une période de plus de trois (3) mois pour des raisons autres que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;

- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- 36.03 L'employé-e a le droit, une fois par année financière et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.
- 36.04 L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujéti.
- 36.05 L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 36.06 L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 36.07 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.
- 36.08 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.
- 36.09 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.

ARTICLE 37 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

DROIT DE RÉSERVE (Quantum)

Disposition exclue

~~Les alinéas 37.02a), 37.13a) et 37.13b) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

Disposition de dérogation

~~Les alinéas 37.02b), 37.13c) et 37.13d) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

37.01 L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

**

- 37.02 a) L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :
- (i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
 - (ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service
 - (iii) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
 - (iv) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
 - (v) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
 - (vi) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

- (vii) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.
- b) ~~L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel, selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :~~
- ~~(i) dix (10) heures jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;~~
 - ~~(ii) treize virgule trois trois (13,33) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;~~
 - ~~(iii) quatorze virgule six sept (14,67) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
 - ~~(iv) quinze virgule trois trois (15,33) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
 - ~~(v) seize virgule six sept (16,67) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;~~
 - ~~(vi) dix-huit (18) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
 - ~~(vii) vingt (20) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;~~
- c) aux fins du présent paragraphe seulement, toute période de service au sein de la fonction publique et à l'Agence canadienne d'inspection des aliments, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est ré-affecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

Droit au congé annuel payé

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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

37.04 En ~~établissant le calendrier des~~ **accordant son** congé annuel payé ~~de~~ à l'employé-e, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable :

- a) pour accorder les congés annuels à l'employé-e pendant l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, si celui-ci ou celle-ci le demande au plus tard le 1^{er} juin;
- b) pour acquiescer à toute demande de l'employé-e, présentée avant le 31 janvier, d'être autorisé à utiliser pendant l'année financière suivante une période de congé annuel de trente (30) heures, ou de trente-deux (32) heures, ou la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, ou plus acquis pendant l'année en cours;
- c) pour faire en sorte de ne pas refuser pour un motif déraisonnable la demande de congé annuel de l'employé-e;
- d) pour **accorder les** ~~établir le calendrier des~~ congés annuels à ~~de~~ l'employé-e de façon équitable et, lorsqu'il n'y a pas de conflit avec les intérêts de l'Employeur ou des autres employé-e-s, conformément aux désirs de l'employé-e.
- e) ***En cas de conflit entre des employés relativement au choix des congés annuels, l'ancienneté devient le facteur déterminant pour le choix des congés annuels.***
- f) ***L'employeur convient de consulter sérieusement la section locale avant d'apporter tout changement au protocole d'attribution des congés annuels.***

**

37.05 L'Employeur donne à l'employé-e un préavis aussi long que possible et raisonnable de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de changement ou d'annulation de ce congé, sur demande écrite de l'employé-e, l'Employeur doit en fournir la raison par écrit.

37.06 Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé-e bénéficie :

- a) d'un congé de deuil payé,
- ou

- b) d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille,
ou
- c) d'un congé de maladie sur présentation d'un certificat médical, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit portée à son crédit pour utilisation à une date ultérieure.

37.07 Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de congé annuel portés à son crédit, la partie non utilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé annuel suivante. Le report de plus d'une (1) année s'effectue par consentement mutuel.

Rappel pendant le congé annuel payé

**

- 37.08 a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après qu'il ou elle est parti en congé annuel payé.
- b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un-e employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il ou elle engage :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail, et
 - (ii) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.
 - c) L'employé-e n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 37.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

Congé de cessation d'emploi

**

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

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

37.10 Nonobstant les dispositions du paragraphe 37.09, l'employé-e dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 37.09, s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il ou elle cesse d'être employé-e.

Paiements anticipés

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

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

Annulation du congé annuel

**

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

Report et épuisement des congés annuels

37.13 a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux

cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés argent au taux de rémunération horaire 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 37.13a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures de crédits par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire 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.
- ~~c) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un-e employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingt (280) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent quatre-vingt (280) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire 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.~~
- ~~d) Nonobstant l'alinéa 37.13c), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention, il ou elle a à son crédit plus de deux cent quatre-vingts (280) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de quatre-vingts (80) heures de crédits par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent quatre-vingts (280) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire 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.~~

37.14 Pendant une année de référence pour congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures, ~~ou à cent vingt (120) heures si sa semaine de travail est de quarante (40) heures peuvent,~~ à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en espèces au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de référence pour l'année de congé annuelle précédente.

**

37.15 Nomination à un poste dans un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V

Nonobstant la clause 37.09, l'employé qui démissionne pour accepter un emploi auprès d'une organisation énumérée à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels ou d'ancienneté inutilisés, à condition que l'organisation d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**

37.16 Employé qui quitte un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures, ~~ou deux cent quatre-vingts (280) heures pour les employés classifiés dans les groupes GL ou GS,~~ d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

ARTICLE 38 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Dispositions exclues

~~Les alinéas 38.01a), 38.01c) et 38.04a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

Dispositions de dérogation

~~Les alinéas 38.01b), 38.01d) et 38.04b) s'appliquent uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

Crédits

- 38.01 a)** 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.
- ~~b) — L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de dix (10) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures.~~
- e)(b)** L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie d'une virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue 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 utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de crédits de congé de maladie devant l'exercice en cours.
- ~~d) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie d'une virgule trois trois (1,33) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle effectue des postes et touche la rémunération d'au moins quatre-vingt (80) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont utilisables seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent vingt (120) heures de crédits de congé de maladie devant l'exercice en cours.~~

Attribution des congés de maladie

38.02 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.

38.03(a) 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 du paragraphe 38.02a).

b) *Le coût de tout certificat exigé par l'Employeur est remboursé à l'employé-e.*

38.04 a) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 38.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

~~b) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 38.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de deux cents (200) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.~~

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

- 38.06 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.
- 38.07 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un-e employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé à l'Agence canadienne d'inspection des aliments au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- 38.08 L'Employeur convient qu'un-e employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(2)(d) de *la Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aurait 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 40.
- 38.09 *Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi de durée déterminée lui sont rendus s'il ou elle est réengagé avec l'Agence canadienne d'inspection des aliments au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de ladite période d'emploi.***

Congé de donneur

- 38.10 *L'employé-e qui fait don de sang ou de produits du sang bénéficie d'un congé payé.***
- 38.11 *L'employé-e qui fait don d'un organe ou de tissus humains bénéficie d'un congé payé pour toute période d'hospitalisation et de convalescence découlant d'un tel don.***

ARTICLE 39 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

39.01 Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ~~ou d'au plus quatre (4) heures, lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures,~~ sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous de routine chez le médecin.

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

ARTICLE 40 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

ou

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

ARTICLE 42 - RÉ-AFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

- 42.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la ré-affecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement écrit de l'employée, l'Employeur en informe le comité local ou le représentant de santé et sécurité approprié.
- 42.02 La demande dont il est question au paragraphe 42.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- 42.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 42.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a) modifie ses tâches ou la ré-affecte, ou
 - b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 42.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 42.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

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

ARTICLE 44 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS D'UN MEMBRE DE LA PROCHE FAMILLE

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

**

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

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

**

~~e) Congé de compassion~~

~~(i) Nonobstant la définition de « famille » à la clause 2.01 et nonobstant les paragraphes 44.02 b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~

~~(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la~~

~~période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.).~~

~~(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).~~

~~(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.~~

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

44.04 Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités des conventions collectives antérieures entre l'Agence canadienne d'inspection des aliments et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

44.05 Congé de compassion

(a) L'employé qui est admissible aux prestations de soins de compassion de l'assurance-emploi se voit accorder un congé de compassion non payé d'une durée maximale de huit (8) semaines pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade et qui risque fort de mourir dans les vingt-six (26) semaines.

(b) L'employé fournit à l'employeur la preuve de son admissibilité aux prestations de compassion du Programme d'assurance-emploi pour la durée de son congé et la preuve qu'il en a fait la demande.

(c) L'employé peut prendre ce congé en tranches d'une semaine ou plus à la fois.

- (d) *Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.***
- (e) *Aux fins du présent article, la famille se définit comme au paragraphe 23.1(1) de la Loi sur l'assurance-emploi.***

ARTICLE 45 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

~~45.01~~ Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend ~~du de la conjoint-e~~ (ou ~~du de la conjoint-e de fait qui demeure avec l'employé-e~~), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers ou les enfants ~~du de la conjoint-e ou du de la conjoint-e 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'employée ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

45.01 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)~~ **soixante-quinze (75)** heures, ou quarante (40) heures lorsque la semaine normale de travail est de quarante (40) heures, au cours d'une année financière.

45.02 Sous réserve de la clause ~~45.02~~ **45.01**, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre à charge 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 celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre âgé de sa famille;
- d) un congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- ~~f)~~**(e)** ***pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou l'indisponibilité des services habituels de garde d'enfants.***
- (f)** ***des soixante-quinze (75) heures précisées au paragraphe 45.01, sept heures et demie (7,5) peuvent être utilisées pour:***

- g) (i) *participer à des activités scolaires, si le surveillant en a été avisé le plus longtemps possible à l'avance;***
- (ii) *se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.***

ARTICLE 47 - CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

~~Les alinéas 47.01a) et 47.02a) ne s'appliquent pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~Les alinéas 47.01b) et 47.02b) s'appliquent aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

47.01 a) — Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept heures virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter mariage.

~~b) — Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures aux fins de contracter mariage.~~

47.02 a) Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.

~~b) — Là où le mariage de même sexe n'est pas reconnu, et après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique ou dans l'Agence canadienne d'inspection des aliments et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours et lui présente une déclaration sous serment attestant l'union avec le ou la conjoint-e, il ou elle bénéficie d'un congé payé de quarante (40) heures pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec une personne de même sexe.~~

47.03 Un-e employé-e ne peut pas bénéficier d'un congé payé à la fois aux clauses 47.01 et 47.02 pour une union avec la même personne.

47.04 Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé prévu aux clauses 47.01 et 47.02 qui précédent, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.

ARTICLE 49 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

49.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de ~~cinq (5)~~ **sept (7)** jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

~~49.02 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.~~

49.02 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employée admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 49.01 ou ~~49.02~~, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

49.03 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de décès ont un caractère individuel. Sur demande, le président peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu **à la clause** ~~aux clauses~~ 49.01 et ~~49.02~~.

ARTICLE 53 - CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

53.01 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) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

53.02 Congé pour bénévolat

~~L'alinéa 53.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~L'alinéa 53.02b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

- a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins dix ~~(10)~~ **cinq (5)** jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, ~~une (1) journée~~ **sept heures et demie (7,5)** de congé payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. ~~Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).~~
- ~~b) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis d'au moins dix (10) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, une (1) journée payé pour accomplir du travail de bénévole pour le compte d'un organisme caritatif ou communautaire ou dans le cadre d'une activité communautaire, autre que celles de la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.~~

- ⇒ **b)** Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

53.03 Congé pour des raisons personnelles

~~L'alinéa 53.03a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

~~L'alinéa 53.03b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

- a)** Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis de dix (10) **cinq (5)** jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, une (1) journée de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à sept heures et demie (7,5).
- ~~**b)** Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'Employeur, et sur préavis de dix (10) jours, l'employé-e se voit accorder, durant chaque année financière, une (1) journée de congé payé pour des raisons personnelles. Pour les besoins du présent paragraphe, une journée équivaut à huit (8) heures.~~
- ⇒ **b)** Le congé sera accordé à un moment qui convient à la fois à l'Employeur et à l'employé-e. Toutefois, l'Employeur s'efforcera raisonnablement d'accorder le congé le jour que l'employé-e demande.

ARTICLE 59 - TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

MODIFIER

59.01 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)~~ **quinze (15)** minutes **avant les périodes de repos et les périodes de pause-repas** pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail ou juste après et contigu au jour de travail.

59.02 Le temps alloué pour se laver conformément à l'article 59.01 et juste après et contigu au jour de travail devra être considéré comme donnant droit à la rémunération pour temps supplémentaire aux fins de l'article 27.01.

ARTICLE 60 - EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

60.01 Définition

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un-e employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 24, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

~~L'alinéa 60.02a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

**

60.02 a) 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 par rapport à trente-sept heures et demie (37,5).

~~L'alinéa 60.02b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

~~b) 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 par rapport à quarante (40) heures.~~

60.03 Les employé-e-s à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sous-alinéas (ii) et (iii) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

~~L'alinéa 60.04a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les GL et GS.~~

**

60.04 a) 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 ou trente-sept heures et demie (37,5) pendant la semaine.

~~L'alinéa 60.04b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

~~b) — 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 ou quarante (40) heures pendant la semaine.~~

Champ d'application particulier de la présente convention

60.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 60.04, lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 30.01a) de la présente convention, et qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

60.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au paragraphe 28.01, 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.

Jours fériés désignés

60.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

~~L'alinéa 60.08a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

**

60.08 a) Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées au tarif normal jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7,5) et au tarif double (2) par la suite.

~~L'alinéa 60.08b) s'applique uniquement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL et GS.~~

~~b) — Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1,5) pour toutes les heures effectuées au tarif normal jusqu'à concurrence de huit (8) heures et au tarif double (2) par la suite.~~

60.09 L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 31.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 60.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal, selon le montant le plus élevé.

Congé annuel

Disposition exclue

~~L'alinéa 60.10a) ne s'applique pas aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

Disposition de dérogation

~~L'alinéa 60.10b) s'applique seulement aux employé-e-s de l'unité de négociation classifiés dans les groupes GL ou GS.~~

- 60.10 a)** L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 37.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :
- i) **(a)** lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;
 - ii) **(b)** lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;
 - iii) **(c)** lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;
 - iv) **(d)** lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;
 - v) **(e)** lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.
 - vi) **(f)** lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, zéro virgule quatre cinq (0,45) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.
 - vii) **(g)** lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.

- b) ~~L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au tarif établi en fonction des années de service au paragraphe 37.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :~~
- i) ~~lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix (10) heures par mois, zéro virgule deux cinq zéro (0,250) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;~~
 - ii) ~~lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule trois trois (13,33) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;~~
 - iii) ~~lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule six sept (14,67) heures par mois, zéro virgule trois six sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;~~
 - iv) ~~lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule trois trois (15,33) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois;~~
 - v) ~~lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule six sept (16,67) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.~~
 - vi) ~~lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix huit (18) heures par mois, zéro virgule quatre cinq zéro (0,450) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.~~
 - vii) ~~lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à vingt (20) heures par mois, zéro virgule cinq zéro zéro (0,500) multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e par mois.~~

60.11 **Congé de maladie**

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart ($\frac{1}{4}$) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

60.12 **Administration des congés annuels et des congés de maladie**

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 60.10 et 60.11, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.
- b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un-e employé-e à temps plein.

60.13 **Congé de deuil**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 60.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue à l'article 49, Congé de deuil payé.

60.14 **Indemnité de départ**

Nonobstant les dispositions de l'article 61, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

ARTICLE 62 - ADMINISTRATION DE LA PAYE

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

62.02 L'employé-e à droit, pour la prestation de ses services :

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

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

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

- (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie du groupe mentionné à l'article 8 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention avait été signée ou si

une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;

- (iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit 73 paiement après ce délai;
- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 62.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1,00 \$) dollar.

62.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

62.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

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

62.07 ~~L'alinéa 62.07 (a) ne s'applique pas aux employé-e-s couverts par 62.07b).~~

- (a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins ~~deux (2) jours de travail ou postes consécutifs~~ **un (1) jour** ou **un (1) poste** de travail, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

~~L'alinéa 62.07 (b) s'applique uniquement aux employé-e-s aux niveaux EG-02 et EG-03 affectés aux tâches d'inspection et aux employé-e-s classifiés dans les groupes GL et GS.~~

- b)- ~~Lorsqu'un-e employé-e dans les groupes GL et GS ou un-e employé-e aux niveaux EG-02 et EG-03 qui effectue des tâches d'inspection dans leur poste d'attache est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un-e employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail ou un (1) poste, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.~~
- e) **b)** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.
- c) ***Toutes les périodes d'intérim sont cumulatives et sont créditées dans le cas de toute nomination intérimaire subséquente. Ainsi, elles seront prises en compte pour déterminer les augmentations d'échelon de rémunération***

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

NOUVEL ARTICLE - FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employés de l'unité de négociation à partir de la date à laquelle le Fonds de justice sociale de l'AFPC est déclaré « organisme de bienfaisance » par l'Agence du revenu du Canada. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

ARTICLE 65 - DURÉE DE LA CONVENTION

DROIT DE RÉSERVE

NOUVEL ARTICLE – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

XX.01 Le travail de l'unité de négociation n'est pas confié à la sous-traitance.

APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Les revendications pécuniaires que présente le syndicat sont composées de nombreux éléments interreliés. Ces éléments comprennent, sans s'y limiter :

- obtenir des augmentations économiques réelles qui reflètent le dynamisme de l'économie canadienne;
- assurer à tous les membres une protection contre l'inflation;
- veiller au rattrapage par rapport aux emplois et aux employeurs comparables;
- restructurer les grilles salariales;
- modifier les augmentations d'échelon;
- augmenter les primes, bonus et indemnités;
- obtenir la rétroactivité à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention.

DROIT DE RÉSERVE

NOUVEAU - APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

NOUVEAU

1. *La date de l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée aux niveaux XY-1 à XZ-99 est la date d'anniversaire de leur nomination à leur poste. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.*
2. *La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s nommés pour une période déterminée aux niveaux XY-1 à XZ-99 est de cinquante deux (52) semaines. L'augmentation correspond au salaire de l'échelon suivant de l'échelle de rémunération.*
3. *Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'Agence dans le même groupe professionnel et au même niveau.*

Ajouter aux notes sur la rémunération de toutes les classifications.

APPENDICE B - POLITIQUE SUR LA TRANSITION EN MATIÈRE D'EMPLOI

DROIT DE RÉSERVE

APPENDICE C

SUPPRIMER LE TABLEAU B

APPENDICE D

DROIT DE RÉSERVE

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

L'Agence convient d'accorder une somme de trois cent mille dollars () par année pendant la durée de la convention collective de l'ACIA pour financer un programme d'apprentissage mixte (PAM). En plus, l'Agence convient d'accorder un supplément de ____ \$ par mois au PAM de l'AFPC-ACIA à partir de la date d'expiration de la présente convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le PAM AFPC-ACIA offrira de la formation sur des questions liées au syndicat et à la gestion et à l'égard desquelles l'Agence n'est pas la seule responsable d'assurer la formation.

Les parties conviennent que le PAM AFPC-ACIA sera administrée par un comité de gestion mixte composé d'un nombre égal de personnes représentant l'AFPC et l'Agence.