

GROUPE :
TOUS LES EMPLOYÉ-E-S
SOUTIEN DU RENSEIGNEMENT

CONVENTION ENTRE LE
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

DATE D'EXPIRATION : LE 31 MARS 2011

CONVENTION COLLECTIVE

GRUPE : TOUS LES EMPLOYÉ-E-S SOUTIEN DU RENSEIGNEMENT

CONVENTION ENTRE LE SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Date d'expiration : le 31 mars 2011

TABLE DES MATIÈRES

	<u>OBJET</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	DROITS DE LA PERSONNE	1
ARTICLE 3	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 4	CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 5	SÛRETÉ DE L'ÉTAT	3
ARTICLE 6	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 7	RESPONSABILITÉS ET DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 8	RÉCONNAISSANCE SYNDICALE	3
ARTICLE 9	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S	3
ARTICLE 10	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	4
ARTICLE 11	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	4
ARTICLE 12	INFORMATION	5
ARTICLE 13	ACCÈS AUX INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	5
ARTICLE 14	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AFPC OU POUR D'AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES PAR LA <i>LRTFP</i>	6
ARTICLE 15	CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS	7
ARTICLE 16	CONFLITS DE TRAVAIL	8
ARTICLE 17	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	8
ARTICLE 18	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	8
ARTICLE 19	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	8
ARTICLE 20	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**	10
ARTICLE 21	CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ	11
ARTICLE 22	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ	12
ARTICLE 23	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉS ENCEINTES	12

ARTICLE 24	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	12
ARTICLE 25	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	15
ARTICLE 26	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE	18
ARTICLE 27	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN PARENT	18
ARTICLE 28	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	19
ARTICLE 29	CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	19
ARTICLE 30	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	20
ARTICLE 31	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE CONJOINT	20
ARTICLE 32	CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES	20
ARTICLE 33	CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION	21
ARTICLE 34	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL	21
ARTICLE 35	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ	21
ARTICLE 36	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ	22
ARTICLE 37	CONGÉ PAYÉ POUR EXAMEN	22
ARTICLE 38	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS	22
ARTICLE 39	CONGÉ DE BÉNÉVOLAT	22
ARTICLE 40	CONGÉ PERSONNEL	23
ARTICLE 41	CONGÉ POUR SOINS DE COMPASSION	23
ARTICLE 42	PRATIQUE RELIGIEUSE	23
ARTICLE 43	JOURS FÉRIÉS DESIGNÉS PAYÉS	24
ARTICLE 44	DURÉE DU TRAVAIL	25
ARTICLE 45	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	28
ARTICLE 46	TEMPS DE DÉPLACEMENT	30
ARTICLE 47	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	31
ARTICLE 48	DISPONIBILITÉ	32
ARTICLE 49	PRIME DE POSTE	32
ARTICLE 50	PRIME DE FIN DE SEMAINE	32
ARTICLE 51	RÉMUNÉRATION	33
ARTICLE 52	INDEMNITÉ DE DÉPART	34

ARTICLE 53	RENSEIGNEMENTS SUR LA CLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS	35
ARTICLE 54	MESURES DISCIPLINAIRES	35
ARTICLE 55	SOUS-TRAITANCE	36
ARTICLE 56	GRÈVES OU DÉBRAYAGES	36
ARTICLE 57	SANTÉ ET SÉCURITÉ	36
ARTICLE 58	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	36
ARTICLE 59	CONSULTATION MIXTE	40
ARTICLE 60	ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	40
ARTICLE 61	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	41
ARTICLE 62	AVANTAGES SOCIAUX	42
ARTICLE 63	RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS DU SCRS	43
ARTICLE 64	MODIFICATION DE LA CONVENTION	44
ARTICLE 65	DURÉE DE LA CONVENTION **	45
	LETTRE D'ENTENTE - EXÉCUTION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 49 - PRIME DE POSTE	46
	PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE SCRS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA GROUPE : SOUTIEN DU RENSEIGNEMENT	47
	PROTOCOLE D'ENTENTE - INTENTION DE RECLASSIFIER EN VERTU DES DISPOSITIONS DE LA <i>LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE</i>	48
	APPENDICE "A" - TAUX DE RÉMUNÉRATION **	49

**** LES ASTÉRISQUES INDIQUENT LES MODIFICATIONS PAR RAPPORT À LA CONVENTION COLLECTIVE PRÉCÉDENTE**

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employé-e-s et l'AFPC, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employé-e-s assujettis à la présente convention, et d'assurer la mise en oeuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employé-e-s.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que la population du Canada soit servi convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux du SCRS auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA PERSONNE

2.01 L'employé-e ne peut faire l'objet de discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni mesure disciplinaire du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, sa nationalité ou son origine ethnique, son incapacité physique ou mentale, son état civil, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son adhésion à l'AFPC ou son activité au sein de cette dernière, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

2.02 L'AFPC et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et personnel et conviennent que le harcèlement sexuel et personnel ne sera pas toléré sur les lieux de travail.

2.03

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

(b) Si, en raison de l'alinéa 2.03 (a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

3.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

(a) « AFPC » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada; (PSAC)

(b) « autorisation d'absence » désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières; (leave);

(c) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces pour des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à un employé-e au cours de ces congés doit être fonction du taux de rémunération horaire calculé selon la classification prescrite dans le certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé; (compensatory leave);

(d) « conjoint de fait » désigne une personne qui vit une relation conjugale avec l'employé-e pendant une période continue d'au moins un (1) an. À la demande de l'employeur, l'employé-e fournit à ce dernier, par écrit, une déclaration indiquant des liens de «conjoint de fait»; (common-law-partner);

(e) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'AFPC à titre de cotisations payables par ses adhérents et adhérents en raison de leur appartenance à l'AFPC, à l'exclusion des droits d'association, des primes d'assurance et des cotisations spéciales; (membership dues);

(f) « emploi continu » désigne toute période d'emploi continu au SCRS et comprend aussi toute période d'emploi continu ou contigu à la fonction publique du Canada et à la GRC. L'emploi continu n'est utilisé qu'aux fins de calcul des droits aux congés, à la pension et à l'indemnité de départ. L'indemnité de départ n'est jamais versée plus d'une

fois pour les mêmes années de service: (continuous employment);

(g) « employé-e » désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation; (employee);

(h) « employé-e à temps partiel » désigne une personne dont les heures régulières à l'horaire sont moins de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, mais pas moins que celles prescrites dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*; (part-time employee);

(i) « employeur » désigne le SCRS, tel qu'établi dans la *Loi du Service canadien du renseignement de sécurité*, paragraphe 3 (1), ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Service; (employer);

(j) « époux » sera interprété comme comprenant le « conjoint de fait ». (spouse);

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

(l) « jour de repos » désigne par rapport à un employé-e, un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste, à l'exclusion des absences sans autorisation; (day of rest);

(m) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00h00 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention; (holiday);

(n) « licenciement » désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction; (lay-off);

(o) « service » désigne le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS); (Service);

(p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e, divisé par 52,176; (weekly rate of pay);

(q) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à plein temps, divisé par le nombre normal d'heures de sa semaine de travail; (hourly rate of pay);

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

(s) « unités de négociation » désigne le personnel de l'employeur faisant partie des groupes décrits à l'article 8. (bargaining unit).

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

(a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou dans la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou dans la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, et

(b) si elles sont définies dans la *Loi sur l'interprétation* mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ou dans la *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi sur l'interprétation*.

ARTICLE 4 - CHAMP D'APPLICATION

4.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'AFPC, aux employé-e-s et à l'employeur.

Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

4.02 Les conditions d'emploi d'un employé-e assujetti aux Directives sur le service extérieur sont celles de la présente convention, à moins qu'elles ne soient moins favorables à l'égard des employé-e-s que celles des Directives sur le service extérieur. En un tel cas, ces dernières conditions d'emploi s'appliquent.

4.03 Les employé-e-s qui comptent moins de trente-sept heures et demie (37½) de travail d'horaire normales par semaine ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la proportion qui existe entre leurs heures de travail d'horaire hebdomadaires normales et celles des employé-e-s à temps plein, sauf que :

(a) ces employé-e-s sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½) par jour ou trente-sept heures et demie (37½) par semaine, ou au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence d'autres heures de travail journalières ou hebdomadaires qui peuvent être prescrites en vertu de l'article 44.

(b) les congés ne peuvent être accordés que :

(i) lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits dans la présente convention, ou

(ii) pendant les périodes au cours desquelles les employé-e-s doivent, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

(c) les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept heures et demie (37½) pendant la semaine;

(d) nonobstant les dispositions de l'article 52 (Indemnité de départ), l'employé-e dont l'emploi continu comprend à la fois une période d'emploi continu à temps plein et une autre à temps partiel, voit aux fins de l'indemnité de départ, ses années complètes d'emploi continu à temps partiel réduites proportionnellement de la différence qui existe entre les heures de travail hebdomadaires à temps partiel et les heures de travail hebdomadaires normales inscrites à l'horaire normal d'un employé-e à temps plein. Dans le cas de l'employé-e qui, à la date de cessation de son emploi, était un employé-e à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'article 52, rajusté au taux hebdomadaire à temps plein, constitue le taux de rémunération hebdomadaire que celui-ci ou celle-ci recevra au moment de la cessation de son emploi.

(e) Le congé de deuil est le même pour tout le monde.

ARTICLE 5 - SÛRETÉ DE L'ÉTAT

5.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi par le gouvernement du Canada ou pour son compte, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout état allié ou associé au Canada.

ARTICLE 6 - PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

6.01 S'il arrive qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s de l'employeur assujettis à la présente convention, rend nulle ou non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 7 - RESPONSABILITÉS ET DROITS DE LA DIRECTION

7.01 La présente convention, sauf dans la mesure exprimée par les dispositions qu'elle renferme, ne restreint pas l'autorité des personnes chargées de responsabilités de direction dans le Service.

ARTICLE 8 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

8.01 L'employeur reconnaît l'AFPC comme agent de négociation unique de tous les employé-e-s visés dans les certificats délivrés à l'AFPC de la Fonction publique du Canada par la Commission des relations de travail dans la fonction publique à l'égard des employé-e-s de groupes d'occupations précis tels Commis aux écritures et aux règlements; Secrétariat, sténographie et dactylographie; Communications; et Mécanographie, au sein de la catégorie du soutien administratif, dont les fonctions et responsabilités sont décrites pour chacun des groupes dans les normes de l'employeur relatives à la classification et à la sélection est maintenant référé comme groupe de Soutien du renseignement.

ARTICLE 9 - REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

9.01 L'AFPC nomme ou choisit les personnes qui représentent les employé-e-s, et ces représentants sont reconnus par l'employeur.

9.02 L'AFPC et l'employeur décident de l'aire de compétence de chaque représentant, en tenant compte du tableau de l'organisation et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail, ainsi que de la structure administrative que suppose la procédure de règlement des griefs.

9.03 L'AFPC communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants.

9.04 Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant hiérarchique avant de quitter son poste de travail pour faire enquête, auprès de collègues employé-e-s, sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale afin d'étudier les plaintes et de régler les griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant se présente à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

ARTICLE 10 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

10.01 « Changement technologique » désigne tout changement apporté par l'employeur aux méthodes de travail ou aux opérations ou un changement apporté à l'équipement ou au matériel qu'il utilisait précédemment ou encore, un changement dans la manière dont l'employeur exécute son travail, son entreprise ou son affaire en rapport avec un changement de l'équipement ou du matériel, qui entraînerait des changements importants de la situation d'emploi ou des conditions de travail des employé-e-s, telles que prévues dans la présente convention.

10.02 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux du changement technologique. En conséquence, elles encouragent et favorisent le changement et les améliorations technologiques.

10.03 L'employeur convient, sauf en cas d'urgence, de donner à l'AFPC un préavis par écrit aussi long que possible mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours de tout changement technologique important au matériel qui aurait pour effet de modifier la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s établies par la présente convention. D'autre part, l'employeur convient de consulter l'AFPC en vue de résoudre les problèmes qui peuvent se poser par suite de la mise en place de ce changement technologique.

Réunions patronales-syndicales au sujet des changements

10.04 Lorsque l'employeur informe l'AFPC de son intention d'effectuer un changement technologique, les parties conviennent de se réunir dans les quinze (15) jours qui suivent pour tenir des consultations constructives et sérieuses en vue de s'entendre sur la solution des problèmes découlant du changement.

Les consultations peuvent porter sur les sujets suivants dont la liste n'est pas limitative : les modifications en matière de dotation en personnel et d'organisation; les tâches et la description de postes; la formation; la rémunération des employé-e-s; les projets de mutation et de réinstallation; les effets physiologiques et environnementaux et les autres questions qui se rapportent aux employé-e-s appartenant aux unités de négociation touchées par ces modifications.

10.05

(a) Protection

Lorsque le changement technologique entraîne l'abolition du poste d'un employé-e tout effort raisonnable sera déployé pour lui trouver un poste pour lequel il ou elle possède les qualités requises. Si nécessaire, certains concours ne seront ouverts qu'aux employé-e-s touchés.

(b) Recyclage

L'employé-e identifié à l'alinéa 10.05 (a) qui doit acquérir des compétences nouvelles et différentes pour combler un poste vacant au sein de son groupe de soutien du renseignement recevra la formation nécessaire pour lui permettre de combler ce poste.

ARTICLE 11 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

11.01 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 de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération d'un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité avec le présent article, l'employeur n'est pas obligé de faire des déductions sur les payes subséquentes.

11.02 L'AFPC donne un préavis de deux (2) mois au sujet de changements apportés aux cotisations collectives.

11.03 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé-e, applicables à chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

11.04 L'employé-e qui prouve à l'employeur, au moyen d'une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'une association religieuse dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employé-e-s, et qu'il ou elle versera à une association de charité des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'institution religieuse en question.

11.05 Aucune association d'employé-e-s, telle que définie à l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, sauf l'AFPC n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autre retenues sur la paye des employé-e-s de l'unité de négociation.

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'AFPC dans un délai raisonnable, et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les déductions faites en son nom.

11.07 L'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé selon lequel des retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

11.08 L'AFPC convient d'indemniser l'employeur et de le mettre 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 l'employeur; le montant de l'indemnisation se limite alors à l'erreur commise.

ARTICLE 12 - INFORMATION

12.01 L'employeur convient de communiquer au président de l'unité locale, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail et la classification de chaque employé-e représenté par l'AFPC, incluant les nouveaux employé-e-s.

12.02 L'employeur prévient l'AFPC, par l'intermédiaire du président de l'unité locale, lorsqu'un employé-e est nommé à un poste syndiqué ou quitte un poste syndiqué.

12.03 L'employeur s'efforce de modifier le texte de la version électronique de la convention collective dans les 90 jours qui suivent la date de signature de la convention.

12.04 L'employeur remet à l'AFPC de la Fonction publique du Canada une version électronique de la convention collective dans les 90 jours qui suivent la date de la signature.

ARTICLE 13 - ACCÈS AUX INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

13.01 L'employeur met à la disposition de L'AFPC un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage situés à des endroits commodes sur le babillard électronique et sur son système de courriel pour y afficher les avis officiels de l'AFPC. L'AFPC s'efforce d'éviter de présenter des requêtes pour l'affichage d'avis que l'employeur pourrait raisonnablement juger contraires à ses intérêts ou aux intérêts de ses représentants. Il faudra obtenir au préalable l'autorisation de l'employeur pour afficher les avis et autres documents, à l'exception des avis concernant les affaires de l'unité locale de négociation, y compris le nom des représentants de l'AFPC et les activités sociales et de loisir. Une telle autorisation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

13.02 L'affichage de l'information sur les tableaux respectera les pratiques en vigueur dans l'immeuble.

13.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'AFPC de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

13.04 L'AFPC fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toutes modifications apportées à cette liste.

ARTICLE 14 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AFPC OU POUR D'AUTRES ACTIVITÉS AUTORISÉES PAR LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

14.01 Lorsque l'employé-e ne peut participer aux activités décrites aux paragraphes 14.02 à 14.10 inclusivement, à cause des nécessités du service, l'employeur convient de demander un arrêt de l'audience (suspension) jusqu'à ce que les nécessités du service permettent à l'employé-e de participer.

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

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

(b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'AFPC qui dépose une plainte.
Demande d'accréditation, comparution et intervention concernant les demandes d'accréditation

14.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé-e qui représente l'AFPC dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et

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

14.04 L'employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et

(b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'AFPC.

Séances du conseil d'arbitrage

14.05 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'AFPC devant un conseil d'arbitrage.

14.06 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par un conseil d'arbitrage et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'AFPC.

Arbitrage

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

(a) partie à l'arbitrage,

(b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,

(c) un témoin convoqué par un employé-e qui est constitué partie à l'arbitrage.

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

14.08 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à l'employé-e :

(a) lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé-e qui a présenté un grief, un congé payé lorsque la

réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé-e et le statut de « présent au travail » lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation, et

(b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé-e et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

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

14.10 Lorsque l'employé-e a demandé à l'AFPC de le représenter ou qu'il ou elle est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé-e mandaté par l'AFPC désire discuter du grief avec cet employé-e, l'employé-e et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin, lorsque la discussion a lieu dans sa zone d'affectation, et d'une période raisonnable de congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'AFPC. L'AFPC remboursera l'employeur pour le recouvrement du salaire et des autres coûts reliés sur présentation d'une facture de l'employeur à l'unité locale énonçant les montants pour chacun des employés-e-s impliqués. L'enregistrement et l'approbation de ce congé sera rapporté selon une méthode à être déterminée par l'employeur.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

14.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles. L'AFPC remboursera l'employeur pour le recouvrement du salaire et des autres coûts reliés sur présentation d'une facture de l'employeur à l'unité locale énonçant les montants pour chacun des employés-e-s impliqués. L'enregistrement et l'approbation de ce congé sera rapporté selon une méthode à être déterminée par l'employeur.

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

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé, y compris une période préparatoire de deux (2) heures avant chaque réunion, à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'AFPC.

Réunions du Conseil d'administration de l'AFPC et Congrès d'association d'employé-e-s

14.14 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 du Conseil d'administration et aux Congrès de l'AFPC ainsi qu'à ceux du Congrès du Travail du Canada, et des fédérations provinciales du travail.

Cours de formation pour représentants

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

Congé pour les affaires de l'AFPC

14.16 L'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder à un employé-e qui est un représentant autorisé de l'AFPC une période raisonnable pour s'acquitter de ses fonctions de représentant.

ARTICLE 15 - CONDITIONS ET AVANTAGES ACTUELS

15.01 À la demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent de bonne foi au

niveau approprié lorsqu'on envisage des modifications aux conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention.

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

ARTICLE 16 - CONFLITS DE TRAVAIL

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

ARTICLE 17 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

17.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un conflit d'intérêts, les employé-e-s ne sont pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures pendant lesquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur.

ARTICLE 18 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

18.01 L'employé-e conserve le nombre de jours de congé payé portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti.

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

18.03 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.

18.04 Lorsque l'employeur rejette une demande de congé présentée par un employé-e, il lui en donne les motifs, par écrit, sur demande.

18.05 Aux fins des congés ou des congés compensateurs, les nécessités du service sont invoquées:

(a) lorsque l'absence de l'employé-e a pour effet d'empêcher qu'un délai soit respecté parce que l'employé-e ne peut être remplacé facilement, ou

(b) lorsque l'absence de l'employé-e provoque une interruption ou une réduction du service ou d'une activité essentielle au maintien des opérations du Service.

ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Acquisition des crédits de congé annuel

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

19.02 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 :

(a) neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa cinquième (5^e) année de service;

(b) douze heures virgule cinq (12,5) à partir du mois où survient son cinquième (5^e) anniversaire de service;

(c) treize heures virgule sept cinq (13,75) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

(d) quatorze heures virgule quatre (14,4) à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

(e) quinze heures virgule six deux cinq (15,625) à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;

(f) seize heures virgule huit sept cinq (16,875) à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;

(g) dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

(h) aux fins de congé annuel dans cette convention, les années de service continu ou non à la fonction publique, au SCRS et à la GRC sont comptées aux fins du calcul des congés annuels, sauf lorsqu'un employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ de la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas aux employé-e-s qui, ayant reçu une indemnité de départ à la suite d'une mise à pied, sont réembauchés dans l'année suivant leur mise à pied.

Droit au congé annuel payé

19.03 L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui compte trois (3) mois d'emploi continu peut, sur demande, bénéficier de crédits de congé annuel anticipés pour l'année de congé.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

19.04

(a) Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel où ils les acquièrent.

(b) L'employé-e informe l'employeur par écrit de sa demande de congé annuel aussitôt que possible après le 1er avril mais avant le 31 mai.

(c) L'employeur répond à la demande de congé annuel de l'employé-e dans une (1) semaine de la réception de la demande, si la période de congé annuel demandée est plus longue qu'une (1) semaine. Pour les périodes moindres, l'employeur répondra dans un délai raisonnable et pratique, compte tenu des circonstances de la demande.

(d) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder les congés annuels de l'employé-e au cours de l'année pendant laquelle il ou elle les acquiert, et d'une manière satisfaisante pour l'employé-e.

19.05 L'employeur, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'employeur, sur demande écrite de l'employé-e, en donne la raison par écrit.

19.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé-e a droit à un congé payé en vertu d'un autre article, la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, soit réinscrite pour utilisation à une date ultérieure. Une telle demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

19.07 Si, au cours d'une année de congé donnée, il n'a pas été accordé à l'employé-e tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Les employé-e-s peuvent accumuler au plus 60 jours (450 heures) de congés annuels, incluant les crédits pour l'année financière en cours. Le directeur général ou le chef autonome peut approuver le report de plus de 60 jours (450 heures) de congé à condition que l'employé-e le demande par écrit et qu'il accepte de réduire, au cours de l'année financière, le nombre de jours accumulés à un seuil qui ne nécessitera pas un autre report lors de la prochaine année financière.

19.08 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent 15 jours (112,5 heures) peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, être payés en espèces au taux de rémunération journalier 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 congé annuel précédente.

Rappel pendant le congé annuel payé

19.09

(a) L'employeur fera tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel payé.

(b) L'employé-e qui est rappelé au travail pendant un congé annuel payé est rémunéré pour chaque journée au cours de laquelle il ou elle a travaillé, au taux prévu par l'alinéa 45.05 (a), la rémunération minimale qu'il ou elle touche devant correspondre à sept heures et demie (7½) de travail.

(c) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, l'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 avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

(d) L'employé-e n'est pas considéré en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 19.09 (b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

Congé de cessation d'emploi

19.10 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui 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 journalier calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

19.11 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, l'employeur recouvre sur tout montant d'argent dû à l'employé-e un montant équivalant au nombre de jours de congé annuel non acquis dont il ou elle a bénéficié, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

19.12 Nonobstant les dispositions du paragraphe 19.10, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 19.10, 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.

Paiement anticipés

19.13 L'employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) ou de plusieurs semaines, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e à condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, l'employeur lui verse avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement déduit de toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et doit être recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

Annulation du congé annuel

19.14 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.

ARTICLE 20 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

Crédits

20.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

Attribution des congés de maladie

20.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exécuter 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 d'une manière et à un moment que ce dernier détermine, et

(b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

20.03 À moins d'indications contraires de la part de l'employeur, une déclaration signée de l'employé-e portant que par suite d'une maladie ou d'une blessure il ou elle était incapable d'exercer ses fonctions est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 20.02 (a).

20.04 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 20.02, un congé de maladie payé anticipé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur :

(a) pour une période maximale de cent quatre vingt sept virgule cinq (187,5) heures, s'il ou elle attend une décision sur la demande de congé pour accident du travail, ou

(b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures dans tout les autres cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, sous réserve de recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé-e.

20.05 Lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du 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.

20.06 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 et les crédits de congé compensateur sont rétablis dans la limite du congé de maladie payé accordé.

20.07 Lorsque l'employé-e a un rendez-vous chez un médecin ou un dentiste, un congé payé d'une durée maximale de trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordé par rendez-vous sans imputer cette absence aux crédits de congé de maladie de l'employé-e. Celui ou celle qui demande un congé en vertu du présent sous-alinéa doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire les absences du travail au minimum et il ou elle doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible. Toutefois, cette pratique s'applique uniquement dans le cas d'un rendez-vous périodique ou spécial. Lorsque l'employé-e doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement, ses absences doivent être imputées aux crédits de congé de maladie. Pour les rendez-vous chez le médecin relié à une grossesse, se référer à l'article 23.

ARTICLE 21 - CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

21.01

(a) Après une (1) année complète d'emploi continu et à la 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 d'une durée de cinq (5) jours afin de contracter mariage.

(b) Dans le cas de l'employé-e qui compte moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement dans les six (6) mois suivant l'attribution du congé de mariage, un

montant égal au montant versé à l'employé-e pendant la période de congé est déduit par l'employeur de toute autre somme d'argent due à l'employé-e.

ARTICLE 22 - RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

22.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant. Dès qu'il est informé de la cessation, l'employeur, avec le consentement de l'employée, en avise le comité en milieu de travail ou le représentant en matière de santé et sécurité.

22.02 La demande dont il est question au paragraphe 22.01 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.

22.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 22.01; 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, la réaffecte, ou

(b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

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

22.05 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.

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

ARTICLE 23 - RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

23.01 Une période maximum de trois heures virgule sept cinq (3,75) de congé payé sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

23.02 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 24 - CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

Congé de maternité non payé

24.01

(a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

(b) Nonobstant l'alinéa (a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de

l'employée est hospitalisé, ou

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourné au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né.

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

(c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

(d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

(e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 20 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 20 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

(f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

(g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'«emploi continu» aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité de maternité

24.02

(a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé.

(ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et

(iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

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

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

(C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est

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

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le SCRS dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

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

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

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

(d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 24.02 (c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de grossesse de l'assurance-emploi.

(e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :

(i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

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

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

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

(i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

(j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

24.03

(a) L'employée qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 24.02(a)(i) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi, et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 24.02(a), autres que ceux précisés aux points A et B du sous-alinéa 24.02(a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 24.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

ARTICLE 25 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Congé parental non payé

25.01

(a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

(b) L'employé-e, qui aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

(c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) précédents, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné en (a) et (b), peut être pris en deux périodes.

(d) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

(i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou

(ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après

le jour où l'enfant lui est confié.

(c) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé-e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas (a) et (b).

(f) L'employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;

(ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

(g) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi du Service ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble.

(h) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'«emploi continu» aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité parentale

25.02

(a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'il ou elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

(ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et

(iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :

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

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 24.02(a)(iii)(B), le cas échéant;

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

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le SCRS dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

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

(i) dans le cas de l'employé-e assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) si l'employé-e a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 25.02(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

(e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :

(i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

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

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

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

(i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

(j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

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

(a) L'employé-e qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 25.02(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi, et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 25.02(a), autres que ceux précisés aux points 25.02(a)(iii)A et B,

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

(b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 25.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

ARTICLE 26 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE

26.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.

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

(a) l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

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

(c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et/ou au SCRS;

(d) le congé accordé pour une période d'un an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

26.03 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.

26.04 Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel auxquels a droit l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 27 - CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN PARENT

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

27.02 Un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de ses parents, y compris le père et la mère par remariage, les parents nourriciers, la belle-mère ou le beau-père, pourvu

que les conditions suivantes soient respectées :

(a) l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

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

(c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique et/ou au SCRS;

(d) le congé accordé pour une période d'un an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

27.03 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.

27.04 Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel auxquels a droit l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 28 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

28.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme le conjoint (y compris conjoint de fait), les enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait, les enfants nourriciers ou en tutelle), les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le frère, la sœur, la belle-mère, le beau-père, demeurant ou non avec l'employé-e, ou tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

28.02 L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

(a) une journée (1) au maximum pour conduire un membre de sa famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des entrevues avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption; l'employé-e qui demande un congé en vertu du présent alinéa doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire les absences du travail au minimum et il ou elle doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(c) deux (2) jours de congé payé pour des besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris pendant des journées distinctes;

(d) une demi-journée (½) au maximum pour rencontrer un avocat à des fins personnelles.

28.03 Le nombre total des jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas 28.02 (a),(b), (c) et (d) ne doit pas dépasser sept (7) jours au cours d'une année financière.

ARTICLE 29 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

29.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme les parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait), l'enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents, le petit-fils, la petite-fille, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-sœur, demeurant ou non avec l'employé-e, ou tout parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

29.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e a droit à un congé de deuil payé d'une période maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles et peut, d'autre part, bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

29.03 Si, au cours d'une période de congé compensateur, il survient des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil payé aux termes du paragraphe 29.02, il ou elle bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensateur sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil accordé parallèlement.

29.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui donnent lieu à un congé de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le directeur du Service peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question au paragraphe 29.02

ARTICLE 30 - CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

30.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés 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 dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé-e,

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 payé la prime.

ARTICLE 31 - CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT

31.01 À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé temporairement.

31.02 Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul du congé annuel auxquels a droit l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 32 - CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS PERSONNELLES

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

(a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

(b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

(c) L'employé-e a droit à un congé non payé pour obligations personnelles en vertu des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe une seule fois pendant la durée totale de son emploi. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

32.02 Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) du paragraphe 32.01 est compté dans la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du calcul des congés annuels auxquels a droit l'employé-e. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

32.03 Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) du paragraphe 32.01 est déduit de la durée de «l'emploi continu» aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du «service» aux fins du calcul des congés annuels auxquels a droit l'employé-e. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

ARTICLE 33 - CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

33.01 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pour la période de temps où il ou elle est tenu :

(a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

(b) de faire partie d'un jury; ou

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

(i) dans une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;

(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;

(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il ou elle exerce les fonctions de son poste;

(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou un de leurs comités qui est autorisé à sommer des témoins de comparaître devant lui; ou

(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

ARTICLE 34 - CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL

34.01 Lorsque l'employé-e prend part comme candidat à une procédure de sélection du personnel pour remplir un poste au sein du SCRS ou de la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et, au besoin, de la procédure d'appel et pour toute autre période supplémentaire raisonnable pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

ARTICLE 35 - CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

35.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées par accord mutuel, afin de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

35.02 à la discrétion de l'employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel figurant à l'appendice « A » de la présente convention, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou d'entretien.

35.03 Les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues pendant la durée du congé d'études. Lorsque le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

35.04

(a) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'employeur pendant une période au

moins égale à celle du congé accordé.

(b) Si l'employé-e :

(i) ne termine pas ses études, à moins que cet abandon ne soit dû à la maladie ou à d'autres causes indépendantes de la volonté de l'employé-e;

(ii) ne revient pas au service de l'employeur après ses études, ou

(iii) cesse d'être employé avant la fin de la période pendant laquelle il ou elle s'est engagé à fournir ses services après la fin de ses études,

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

ARTICLE 36 - CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

36.01 La promotion professionnelle désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser la promotion professionnelle de la personne et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

(a) un cours offert par l'employeur;

(b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

(c) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

36.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, le congé payé de promotion professionnelle peut être accordé pour une des activités décrites au paragraphe 36.01 ci-dessus. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 45 (Heures supplémentaires) et de l'article 46 (Temps de déplacement) pendant qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle prévu dans le présent paragraphe.

36.03 Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

ARTICLE 37 - CONGÉ PAYÉ POUR EXAMEN

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

ARTICLE 38 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS

38.01 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. Un tel 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.

ARTICLE 39 - CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

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

39.02 Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

ARTICLE 40 - CONGÉ PERSONNEL

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

40.02 Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

ARTICLE 41 - CONGÉ POUR SOINS DE COMPASSION

41.01 La définition de membre de famille comme définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi* pour l'employé comprends: leur enfant, époux(se) ou conjoint(e) de fait d'enfant, époux(se) ou conjoint(e) de fait, père et mère, époux(se) ou conjoint(e) de fait de père ou mère, frère ou soeur, demi-frère ou demi-soeur, grands-parents et grands-parent par mariage, petits-enfant y compris leur époux/épouse ou conjoint(e) de fait, beau-père ou belle mère par mariage ou union de fait, beau-frère ou belle-soeur par mariage ou union de fait, oncle ou tante y compris leur époux(se) ou conjoint(e) de fait, neveu ou nièce y compris son époux(se) ou conjoint(e) de fait, parents de famille d'accueil anciens ou actuel, enfant en famille d'accueil anciens ou actuel y compris son époux(se) ou conjoint(e) de fait, enfant en tutelle anciens ou actuel, tuteur ancien ou actuel y compris son époux(se) ou conjoint(e) de fait. Pour l'époux(se) ou conjoint(e) de fait de l'employé, la famille comprends: enfant, père ou mère marié(e) ou en union de fait, frère ou soeur y compris son demi-frère ou demi-soeur, grands-parents, petits-enfants, époux(se) ou conjoint(e) de fait d'enfant, oncle ou tante, neveu ou nièce, parents de famille d'accueil anciens ou actuels, enfant en tutelle ancien ou actuel.

41.02 Un congé pour soins de compassion non payé d'au moins trois (3) semaines consécutives et d'au plus huit (8) semaines consécutives peut être accordé à l'employé pour lui permettre de prodiguer des soins et offrir un soutien à un membre de la famille (comme définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*) qui souffre d'une maladie grave qui risque de causer le décès dans un délai de vingt-six (26) semaines. L'employé peut être admissible à des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (six (6) semaines de prestations de compassion après une période de carence de deux semaines).

41.03 L'employé doit demander le congé de compassion non payé au moins quatre (4) semaines avant le début de celui-ci, sauf en cas d'urgence ou dans des circonstances imprévisibles.

41.04 Les périodes de congé accordées à cette fin sont prises en compte dans le calcul des augmentations de traitement, de l'indemnité de départ et des crédits de congés annuels.

ARTICLE 42 - PRATIQUE RELIGIEUSE

42.01 À la demande de l'employé et à la discrétion du superviseur, du temps libre rémunéré peut être accordé à l'employé pour lui permettre d'exercer ses croyances religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six mois, au moment convenu par le superviseur.

42.02 Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu de cette entente ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour le Service.

42.03 L'employé qui entend demander du temps libre en vertu de cette entente doit prévenir son superviseur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre semaines avant le début de la période d'absence demandée.

ARTICLE 43 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

43.01 Sous réserve du paragraphe 43.02, 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) le lendemain de Noël;
- (k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu, au niveau provincial ou municipal, comme jour de fête dans la région où l'employé-e travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août;
- (l) un autre jour, lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

43.02 L'employé-e qui est en absence non payée à la fois le jour ouvrable complet qui précède et celui qui suit immédiatement un jour férié désigné n'a pas droit à rémunération pour le jour férié.

Jour férié qui coïncide avec un jour de repos

43.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 43.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier jour de travail d'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos.

43.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 43.03 :

- (a) le travail exécuté par l'employé-e, le jour à partir duquel le jour férié a été reporté, est tenu pour un travail exécuté pendant 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 travail accompli pendant un jour férié.

Rémunération du travail exécuté un jour férié

43.05 Lorsque l'employé-e travaille un jour férié, il ou elle est rémunéré :

- (a) à tarif et demi (1½) pour les sept premières heures et demie (7½) effectuées le jour férié et à tarif double (2) par la suite; de plus, il ou elle touche la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, ou
- (b) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle peut bénéficier :
 - (i) d'un jour de congé payé (au taux de rémunération horaire) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire pour les sept premières heures et demie (7½) qu'il ou elle effectue le jour férié, et

(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux de rémunération horaire pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en excédent de sept heures.

A. Sous réserve des nécessités du service et à la demande de l'employé-e, l'employeur s'efforce de lui accorder des jours de congé compensateur, acquis en vertu du sous-alinéa 43.05 (b)(i), accolés aux congés annuels de l'employé-e;

B. Si des jours de congé compensateur ne peuvent être utilisés avant la fin de l'année financière, ils seront remboursés à l'employé-e à son taux de rémunération horaire, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la fin de l'année financière; ou

(c) Lorsque l'employé-e travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail d'horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu de l'alinéa 43.04 (b), 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.

43.06 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail, un jour férié désigné payé, et qu'il ou elle se présente effectivement au travail, il ou elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

(a) une rémunération en conformité avec les dispositions du paragraphe 43.05; ou

(b) une rémunération équivalant à six (6) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, sauf que le minimum de six (6) heures de rémunération s'applique uniquement la première fois que l'employé-e se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e arrive au travail pour la première fois.

43.07 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente, un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail d'horaire, et doit, à cette fin, utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, les dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées pour se rendre au travail sont remboursées de la façon suivante :

(a) s'il ou elle voyage dans sa propre automobile, il ou elle récupère 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, ou

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

43.08 Sauf si l'employé-e est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.

Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

43.09 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié coïncide avec une période de congé payé de l'employé-e, le jour férié n'est pas compté comme un jour de congé. Les employé-e-s qui travaillent selon un poste de travail prolongé ou un horaire variable doivent tenir compte de la différence d'heures entre la durée de la journée de travail prévue dans l'horaire de travail variable et les sept heures et demie (7½) du jour férié.

ARTICLE 44 - DURÉE DU TRAVAIL

Généralités

44.01 Aux fins de l'application du présent article, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs qui commencent à 0 h le lundi matin et finissent à 24 h le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 heure.

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

Travail de jour

44.03

(a) Sous réserve du paragraphe 44.04, la semaine de travail d'horaire est de trente-sept heures et demie (37½) réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail est de sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.

(b) Les employé-e-s sont informés par écrit de leurs heures de travail d'horaire. Tout changement apporté aux horaires de travail se fait par avis écrit adressé à aux employé-e-s concernés.

(c) Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e a le droit de choisir et de demander des horaires variables sur une base journalière, à savoir entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.

44.04

(a) Si l'horaire qui existe à la signature de la présente convention diffère de celui qui est prévu à l'alinéa 44.03 (a), l'employeur, sur demande, aura des consultations avec l'AFPC au sujet des dites heures de travail et justifiera la nécessité de telles heures pour répondre aux besoins du public ou du fonctionnement efficace du Service. Lorsqu'il faut modifier les horaires de travail au point qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués à l'alinéa 44.03 (a), l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, aura au préalable des consultations avec l'AFPC au sujet de ces heures de travail et justifiera alors la nécessité des heures en question pour répondre aux besoins du public ou du fonctionnement efficace du Service.

(b) Il est entendu que ces consultations se dérouleront au niveau local à la seule fin d'établir les faits et qu'elles seront portées aux niveaux appropriés de l'employeur et de l'AFPC avant toute mise en oeuvre.

44.05 Les parties conviennent que les dispositions du paragraphe 44.04 ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept heures et demie (37½).

Horaire variable

44.06

(a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14) jours civils, il ou elle travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37½) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être convenue mutuellement entre l'employé-e et l'employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

(b) Les demandes faites en vertu du présent paragraphe ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

Travail par postes

44.07 Lorsque, à cause des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est fixée à l'horaire par roulement, de façon irrégulière ou selon un poste brisé, il doit être fixé de manière que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

(a) travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37½) et en moyenne cinq (5) jours par semaine;

(b) travaillent sept heures et demie (7½) par jour, à l'exclusion d'une pause-repas d'une demi-heure (½);

(c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;

(d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs, sauf quand un jour férié désigné payé qui n'est pas travaillé sépare les jours de repos.

44.08 L'horaire normal comporte les postes de minuit à 8 heures; de 8 heures à 16 heures; de 16 heures à minuit ou, au choix, de 23 heures à 7 heures; de 7 heures à 15 heures; de 15 heures à 23 heures.

44.09

(a) S'il existe, au moment de la signature de la présente convention, des postes autres que ceux indiqués au paragraphe 44.08, l'employeur, sur demande, aura des consultations avec l'AFPC au sujet des heures de ces postes et justifiera alors la nécessité de ces postes pour répondre aux besoins du public ou du fonctionnement du Service. Lorsqu'il faut modifier des postes au point qu'ils ne sont plus conformes à ceux qui sont indiqués au paragraphe 44.08, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, aura des consultations au préalable avec l'AFPC au sujet des heures auxquelles ces postes sont prévus et justifiera alors la nécessité de ces postes pour répondre aux besoins du public ou du fonctionnement efficace du Service.

(b) Il est entendu que ces consultations se dérouleront au niveau local, à la seule fin d'établir les faits et qu'elles seront portées aux niveaux appropriés de l'employeur et de l'AFPC avant toute mise en oeuvre.

44.10 Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

(a) le jour où il a commencé, lorsque au moins la moitié ou plus des heures de travail effectuées se situent ce jour-là, et

(b) le jour où il se termine, lorsque plus de la moitié des heures de travail effectuées se situent ce jour-là.

En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire, et le deuxième jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du premier jour de repos de l'employé-e ou tout de suite après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé intermédiaire, si les jours de repos sont ainsi séparés.

44.11 Il est admis que la continuité de certaines opérations exige la présence de certains employé-e-s au travail durant la totalité d'un poste de huit (8) heures. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour une pause-repas d'une demi-heure (½), étant donné qu'ils ou elles ne peuvent quitter leur lieu de travail. Sous réserve du paragraphe 44.12, on prévoira une période de repas aussi près que possible au milieu du poste. La pause-repas d'une demi-heure (½) est assujettie à la disposition sur les heures supplémentaires applicable.

44.12 Il est également admis que les pauses-repas des employé-e-s affectés à des fonctions continues pourront être échelonnées. Toutefois, l'employeur fera tout ce qu'il peut pour placer les pauses-repas à des heures qui conviennent aux employé-e-s.

44.13 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

(a) de ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les seize (16) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e, et

(b) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

44.14 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'exécution des horaires de travail par postes sont la responsabilité de l'employeur.

44.15 L'employeur établit un horaire général de travail par postes applicable à une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance. Cet horaire assure les besoins normaux de l'horaire de travail.

44.16 Pourvu qu'ils ou elles en donnent un préavis dans un délai suffisant, les employé-e-s peuvent, sous réserve de l'approbation de l'employeur, s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

44.17

(a) L'employé-e qui est tenu de changer son poste prévu à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures à compter de l'heure d'effet de ce changement de son poste prévu à l'horaire, est rémunéré à tarif et demi (1½) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales, mais assujettis aux dispositions établies dans la présente convention au sujet des heures supplémentaires.

(b) L'employé-e qui travaille de jour dont la durée du travail est modifiée de façon à précéder ou à dépasser les heures prescrites de 7 heures et de 18 heures, lesquelles sont indiquées au paragraphe 44.03, et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures à compter de l'heure d'effet d'un tel changement, est rémunéré à tarif et demi (1½) pour le premier jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours de travail ou les postes effectués subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux normal, mais assujettis aux dispositions de la présente convention sur les heures supplémentaires.

Consultation - Horaires pour un postes de travail

44.18

Nonobstant les dispositions des paragraphes 44.07 à 44.17 et 44.20, des consultations peuvent être entreprises au palier local en vue d'établir des horaires de postes différents de ceux qui sont prévus aux paragraphes 44.07 et 44.08. Ces consultations porteront sur tous les aspects de l'établissement de l'horaire des postes.

Dès qu'une entente acceptable a été convenue au palier local, l'horaire de postes proposé est soumis aux paliers généraux respectifs de l'employeur et de l'AFPC, dont l'autorisation doit être obtenue préalablement à leur mise en œuvre.

Il est entendu que l'application souple de ces arrangements ne doit pas être contraire à l'intention et à l'esprit des autres dispositions qui régissent l'horaire des postes. En appliquant le présent paragraphe avec souplesse, il faut respecter la durée moyenne du travail qui est prévue dans l'horaire de base, ainsi que les nécessités du service telles qu'elles sont déterminées par l'employeur.

Généralités

44.19 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. Les employé-e-s peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur les formules prescrites par l'employeur.

Périodes de repos

44.20 Sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'employeur pourvoira à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.

ARTICLE 45 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

45.01 Dans le présent article, l'expression :

(a) « Heures supplémentaires » signifie, dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé accompli en excédent de sa durée du travail à l'horaire;

(b) « tarif et demi » désigne le produit d'une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire;

(c) « tarif double » désigne le produit de deux (2) fois le taux de rémunération horaire.

Attribution du travail supplémentaire

45.02

(a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur évite dans la mesure du possible de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles.

(b) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord avec l'employé-e, l'employeur doit, autant que possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

Rémunération du travail supplémentaire

45.03 Sous réserve du paragraphe 45.08, l'employé-e qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire durant son jour de travail d'horaire a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1½) au regard de chacune des heures supplémentaires effectuées.

45.04 Sous réserve du paragraphe 45.08, l'employé-e qui est tenu de travailler un jour de repos est rémunéré au tarif double (2).

45.05 Sous réserve du paragraphe 45.08, si l'employé-e est tenu de se présenter au travail un jour de repos, il ou elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

(a) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable; ou

(b) une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que le minimum de trois (3) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé-e se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e rentre au travail pour la première fois.

45.06 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail et se présente au travail dans les conditions énoncées aux paragraphes 45.04 et 45.13 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, il ou elle touche le remboursement de ses dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées, de la manière suivante :

(a) les frais de mileage au taux normalement payé à l'employé-e qui est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile et qui l'utilise, ou

(b) les menues dépenses engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

45.07 Sauf si l'employé-e est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre à ce lieu ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.

45.08 L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux paragraphes 45.03, 45.04 et 45.05 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué :

(a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales; et

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

45.09 Les employé-e-s conignent de la manière déterminée par l'employeur les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.

45.10

(a) Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ces heures peuvent être compensées au moyen d'une période de congé payé.

(b) L'employeur accorde un congé compensateur aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'employeur.

(c) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois déterminée par l'employeur fait l'objet d'une rémunération en espèces ou est reporté, à la discrétion de l'employeur. Ces remboursements se font au taux de rémunération horaire de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la fin de la période de douze (12) mois.

(d) La rémunération des heures supplémentaires en espèces est versée dans les huit semaines de la date à laquelle la direction reçoit la demande écrite de l'employé-e.

45.11

(a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou après ses heures de travail ou qui travaille une fin de semaine, pendant une période de repas normale, bénéficie du remboursement d'un repas selon le taux précisé dans le Manuel des ressources humaines de l'employeur.

(b) Lorsque l'employé-e effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en (a) ci-dessus, il ou elle touche le remboursement d'un repas supplémentaire selon le taux précisé dans le Manuel des ressources humaines de l'employeur.

(c) Une période de quarante-cinq (45) minutes payée est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

45.12 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, on ne fait pas de double paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail effectuées.

45.13 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par l'employé-e durant des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins qu'il ou elle soit tenu par l'employeur d'y assister.

45.14 Lorsque l'employé-e, après avoir reçu un avis avant la fin de son poste ou plus tôt au cours de la journée, se présente au travail pour effectuer des heures supplémentaires à une heure précise pendant un jour ouvrable normal pour une durée qui n'est pas juxtaposée à son poste inscrit à l'horaire, il ou elle touche une rémunération proportionnelle à la durée véritable du travail ou l'équivalent de deux (2) heures calculées au taux des heures normales.

ARTICLE 46 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

46.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les cas et dans les limites prévus par le présent article.

46.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation pour les affaires du SCRS, 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 46.03 et 46.04. Le temps de déplacement comprend des arrêts prévus en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

46.03 Aux fins des paragraphes 46.02 et 46.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

(a) Lorsqu'il ou elle voyage par les moyens de transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée à destination prévue à l'horaire, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur.

(b) Lorsqu'il ou elle voyage par 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 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 en vertu de la décision initiale de l'employeur.

46.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager conformément aux paragraphes 46.02 et 46.03 :

(a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale.

(b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, l'employé-e touche :

(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7½), et

(ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement supplémentaire en excédent d'une période mixte de voyage et de travail de sept heures et demie (7½), jusqu'à un maximum, pour ce temps de déplacement supplémentaire, de sept heures et demie (7½) de rémunération au taux des heures normales.

(c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé-e est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7½) de rémunération au taux des heures normales.

46.05 Le temps de déplacement est rémunéré en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ce temps peut être compensé au moyen d'une période de congé payé.

46.06 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions dans un véhicule de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

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

(b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément aux articles 43 et 45 de la présente convention.

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

ARTICLE 47 - INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

47.01 Si l'employé-e est rappelé au travail :

(a) un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail prévu à l'horaire, ou

(b) un jour de repos, ou

(c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux du travail, et rentre au travail, il ou elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires, ou

(ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour la période travaillée, à la condition que la période travaillée ne touche pas aux heures de travail normales de l'employé-e et n'ait pas été inscrite à son horaire avant la fin de la période de travail précédente.

47.02 Lorsque l'employé-e est rappelé pour faire du travail supplémentaire dans les conditions énoncées au paragraphe 47.01 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables engagées, selon les modalités suivantes :

(a) une indemnité de mileage au taux normalement payé à l'employé-e lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa

voiture, lorsque l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture, ou

(b) le remboursement des menues dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

ARTICLE 48 - DISPONIBILITÉ

48.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, l'employé-e a droit à une indemnité de disponibilité équivalente à sa rémunération horaire pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures consécutives durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

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

48.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

48.04 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants :

(a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées, ou

(b) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires; ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé-e est tenu de se présenter au travail durant la période de disponibilité de huit (8) heures.

48.05 Lorsque l'employé-e est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées aux paragraphes 48.01 et 48.02 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des moyens de transport autres que les moyens de transport publics normaux, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

(a) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé-e lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé-e se déplace au moyen de sa voiture, ou

(b) les menues dépenses occasionnées par d'autres moyens de transport.

Non cumul des paiements

48.06 Les paiements prévus en vertu de l'article 45 (Heures supplémentaires), de l'article 43 (Jours désignés payés), de l'article 47 (Indemnité de rappel au travail) et du paragraphe 48.04 de l'article sur la disponibilité ne peuvent être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e ne peut pas toucher plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 49 - PRIME DE POSTE

49.01 L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toute les heures effectuées du lundi au vendredi inclusivement, y compris les heures supplémentaires effectuées, entre 18 h et 6 h.

ARTICLE 50 - PRIME DE FIN DE SEMAINE

50.01 L'employé-e touche une prime de fin de semaine de deux dollars (2\$) l'heure pour le travail effectué le samedi ou le dimanche.

ARTICLE 51 - RÉMUNÉRATION

51.01 À l'exception des dispositions prévues dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

51.02 L'employé-e a droit, pour services rendus, à la rémunération :

(a) qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé, si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans son certificat de nomination;

(b) à celle qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification précisée dans son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne coïncident pas.

51.03 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision des salaires interviennent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération s'applique la première et le taux qui en résulte est révisé conformément à la révision des salaires.

51.04

(a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'exécuter, à titre intérimaire, pendant une période d'au moins quatre (4) jours ouvrables consécutifs, une grande partie des fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification supérieur, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date où il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau de classification supérieur.

(b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

51.05 Si, au cours de la durée de la présente convention, une nouvelle norme de classification est établie et mise en oeuvre par l'employeur, ce dernier doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'AFPC les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de leur transposition aux nouveaux niveaux.

51.06 Sous réserve des alinéas suivants, la politique sur les augmentations d'échelon de rémunération de l'employeur doit être élargie afin d'y inclure les employé-e-s à temps partiel.

(a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération, en semaines, dans le cas des employé-e-s dont il est question dans le présent paragraphe, est déterminée comme il suit :

(i) lorsque la période d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e à plein temps est de cinquante (52) semaines, par la formule suivante :

$$\frac{52 \times (37\frac{1}{2})}{\text{(Moyenne des heures hebdomadaires à l'horaire)}}$$

et

(ii) lorsque la période d'augmentation d'échelon de rémunération d'un employé-e à plein temps est de vingt-six (26) semaines, par la formule suivante :

$$\frac{26 \times (37\frac{1}{2})}{\text{(Moyenne des heures hebdomadaires à l'horaire)}}$$

(b) les employé-e-s à temps partiel dont la durée du travail normal hebdomadaire est égale à celle des employé-e-s à plein temps (1 950 heures) ont droit aux avantages prévus dans le présent paragraphe.

51.07 Sous réserve du paragraphe 51.06, la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée au SCRS, est nommé à un poste de l'unité de négociation, est le premier lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération indiquée ci-dessous, calculée à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée au SCRS. Les périodes d'augmentation d'échelon de rémunération de tous les niveaux ne dépassent pas cinquante-deux (52) semaines.

51.08 Lorsque, pendant la période d'effet rétroactif, l'employé-e est rémunéré à sa première nomination au sem du SCRS à un taux supérieur au minimum ou, après une promotion ou une mutation, à un taux de rémunération supérieur aux taux précisés par le règlement sur les promotions ou les mutations, il ou elle est rémunéré au taux de rémunération de la nouvelle échelle de taux qui est immédiatement supérieur au taux de rémunération auquel il ou

elle a été nommé et, à la discrétion de l'employeur, peut être rémunéré à n'importe quel taux jusques et y compris le taux qui figure juste au-dessous de celui qu'il ou elle touchait.

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

51.10 Sauf dans le cas des employé-e-s nommés, promus ou mutés pendant la période d'effet rétroactif (voir le paragraphe 51.08), tous les employé-e-s sont rémunérés selon la nouvelle échelle de taux « A » au taux figurant juste au-dessous de leur ancien taux à la date de rajustement pertinente.

Rémunération avec effet rétroactif

51.11 Les taux de rémunération figurant à l'appendice « A » sont aussi applicables, sur demande, à toutes les personnes qui ont cessé d'être employé-e-s pendant la période d'effet rétroactif, pour la période pendant laquelle elles étaient employées du Service.

ARTICLE 52 - INDEMNITÉ DE DÉPART

52.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 52.02, l'employé-e qui bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

(a) Mise en disponibilité

(i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire.

(ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa

52.01(a)(i) ci-dessus.

(b) Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 52.01(d) et si l'employé-e compte dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (½) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, jusqu'à concurrence de treize (13) semaines de rémunération.

(c) Retraite

(i) Lors de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*;

ou

(ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13½) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était cotisant en vertu de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la Loi ou aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de la dite Loi,

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

(d) Décès

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

(e) Licenciement motivé pour incapacité

L'employeur convient que l'employé-e qui fait l'objet d'un licenciement motivé pour incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

52.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites dans la mesure de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. Cependant, dans le cas de l'employé-e recruté par le Service qui a déjà touché une indemnité de départ de la fonction publique, ses années d'emploi antérieures au sein de la fonction publique sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de départ, moins toute indemnité versée par l'employeur de la fonction publique précédent, si toutes les conditions suivantes sont respectées :

- l'employé-e a mis fin à son emploi précédent et a été immédiatement recruté par le Service;
- l'employé-e a touché la moitié de l'indemnité de départ versée par l'employeur précédent; et
- il ou elle quitte le Service pour prendre sa retraite.

En aucun cas les indemnités de départ prévues au paragraphe 52.01 ne doivent être cumulées.

52.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes précédents est le taux de rémunération hebdomadaire prévu auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

ARTICLE 53 - RENSEIGNEMENTS SUR LA CLASSIFICATION ET EXPOSÉ DES FONCTIONS

53.01 L'employeur fournit à l'AFPC la classification des postes, le système d'évaluation des postes, sans restreindre la portée des autres articles de la présente convention collective, et d'autres renseignements pertinents non secrets, au besoin, conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et aux renseignements personnels* (LAIRP).

53.02 Chaque employé-e recevra un exemplaire de son profil de poste, y compris le niveau de classification du poste et la cotation numérique attribuée par facteur, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation de sa demande écrite à son superviseur.

ARTICLE 54 - MESURES DISCIPLINAIRES

54.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

54.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion. L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'AFPC qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

54.03 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans

l'intervalle.

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

ARTICLE 55 - SOUS-TRAITANCE

55.01 L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employé-e-s qui seraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux, continuent d'occuper un emploi au sein du Service.

ARTICLE 56 - GRÈVES OU DÉBRAYAGES

56.01 La méthode de règlement des différends applicable aux employé-e-s qui font partie d'une unité de négociation du Service est l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi du Service canadien du renseignement de sécurité*.

56.02 Par conséquent, toute grève est interdite et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des pénalités dans les cas de grèves illégales.

ARTICLE 57 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

57.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la santé et sécurité au travail des employé-e-s. L'employeur fera bon accueil aux suggestions de l'AFPC à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents du travail.

57.02 L'employeur fera tout effort raisonnable pour trouver d'autres fonctions pour une employée dont la fonction principale est l'opération d'un TEV. Cette employée doit fournir à l'employeur une recommandation d'un médecin qualifié attestant :

- (a) qu'elle est enceinte; et
- (b) que l'opération d'un TEV pourrait nuire à sa santé ou à celle de son enfant à naître.

ARTICLE 58 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Généralités

58.01 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise aux termes du présent article, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

58.02 Les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'AFPC.

Grief individuel

58.03 L'employé-e qui estime avoir été traité d'une façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur, au sujet de questions autres que celles qui proviennent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 58.06, compte tenu des réserves suivantes :

- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie, et
- (b) si le grief se rattache à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention collective ou d'une

décision arbitrale, il ou elle n'a pas le droit de présenter le grief, moins d'avoir obtenu l'approbation de l'AFPC et de se faire représenter par celle-ci, et

- (c) Par dérogation à l'alinéa (a), un employé ne peut déposer de grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

58.04 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants:

- (a) Premier palier - le gestionnaire désigné, habituellement le directeur général ;
- (b) Deuxième palier - le sous-directeur de l'employé-e, et
- (c) Dernier palier - le directeur ou son représentant autorisé.

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

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

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

58.07 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal, et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle l'enveloppe renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

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

58.09

- (a) L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier peut être aidé ou représenté par l'AFPC.
- (b) Sous réserve des nécessités du service, les employé-e-s se voient accorder un congé payé en vue de rencontrer un représentant de l'AFPC avant de déposer un grief et à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.
- (c) L'employeur fournit au représentant de l'AFPC un exemplaire des documents pertinents.

58.10 L'AFPC a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief, à tous les paliers ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le directeur, c'est ce dernier qui rend la décision.

58.11 Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 58.06, au plus tard vingt-cinq (25) jours après la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à la date à laquelle il ou elle en prend connaissance pour la première fois.

58.12 L'employeur répond à un grief d'un employé-e, aux premier et deuxième paliers, dans les dix (10) jours qui suivent la date de la présentation du grief. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à

l'employé-e, celui-ci ou celle-ci peut présenter un grief au deuxième ou dernier palier de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il ou elle a reçu la décision ou le règlement par écrit.

58.13 L'employeur répond au grief présenté par un employé-e au dernier palier dans les trente (30) jours qui suivent la présentation du grief.

58.14 Lorsque l'AFPC représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps au représentant compétent de l'AFPC et à l'employé-e une copie de sa décision.

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

58.16 Lorsqu'il apparaît que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au premier palier, l'employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'AFPC, peuvent s'entendre pour supprimer ce palier.

58.17 Lorsque l'employeur congédie un employé-e, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier.

58.18 L'employé-e peut renoncer à un grief en notifiant par écrit son surveillant immédiat ou son responsable.

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

58.20 Il est interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de chercher par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, d'amener un employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

58.21 Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs inclusivement :

- (a) au sujet de l'interprétation ou de l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant, ou
- (b) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire, et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il ou elle peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

58.22 Lorsque le grief que l'employé-e veut soumettre à l'arbitrage se rattache à l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :

- (a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage; et
- (b) son accord de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Grief collectif

58.23 L'AFPC peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s d'une unité de négociation qui s'estiment lésé-e-s par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

58.24 Un grief collectif peut être présenté conformément aux dispositions de l'article 58.25 et traité en passant par les paliers suivants:

- (a) Premier palier - le gestionnaire désigné, habituellement le directeur général;

- (b) Deuxième palier - le sous-directeur de l'employé-e, et
- (c) Dernier palier - le directeur ou son représentant autorisé.

58.25 L'AFPC transmet la formule de grief collectif à la personne voulue, désignée par l'employeur, qui, à la réception de cette formule :

- (a) remet à l'AFPC un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le formule de grief collectif;
- (b) transmet le grief collectif à la personne dont la décision en matière de griefs constitue le palier approprié de la procédure.

58.26 Un agent négociateur peut présenter un grief collectif de la façon prescrite au paragraphe 58.25, sauf que

- (a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie; et
- (b) l'employé-e ne peut pas participer au grief collectif si il ou elle s'est prévalu-e d'une procédure de plainte instituée par une ligne directrice de l'employeur si cette ligne directrice prévoit expressément que l'employé-e, qui s'est prévalu-e de la procédure de plainte, ne peut pas participer à un grief collectif.
- (c) Par dérogation à l'alinéa (a), l'AFPC ne peut déposer de grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

58.27 L'AFPC peut présenter un grief collectif au premier palier de la procédure au plus tard vingt-cinq (25) jours après le jour où les employé-e-s s'estimant lésé-e-s ont eu connaissance de l'action, de l'absence d'action ou du fait donnant lieu au grief collectif ou après le jour où ils ou elles en ont été avisé-e-s, le premier en date étant à retenir.

58.28 L'employeur répond normalement à un grief collectif présenté par l'AFPC dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief collectif. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'AFPC, ils peut présenter un grief au deuxième ou dernier palier de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il ou elle a reçu la décision ou le règlement par écrit.

58.29 L'employeur répond normalement à un grief collectif présenté par l'AFPC dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief collectif.

58.30 Lorsqu'il apparaît que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au premier palier, l'employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'AFPC, peuvent s'entendre pour supprimer ce palier.

58.31 Tout-e employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'AFPC qu'il ne désire plus y souscrire.

58.32 L'AFPC peut renvoyer à l'arbitrage un grief collectif qui a été présenté à l'employeur et porté jusqu'au dernier palier d'une procédure interne sans avoir obtenu satisfaction.

Grief de principe

58.33 La procédure applicable aux griefs de principe compte un seul palier.

58.34 L'AFPC et l'employeur peuvent présenter l'un à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.

58.35 L'AFPC ou l'employeur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

- (a) Par dérogation au paragraphe 58.34, l'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

58.36 Les deux parties de la présente convention désignent la personne autorisée à recevoir un grief de principe, qui, à la réception de ce grief :

- (a) remet à l'un ou l'autre un accusé de réception indiquant la date à laquelle elle a reçu le grief de principe;
- (b) transmet le grief de principe à la personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure.

58.37 Les parties peuvent présenter un grief de principe au plus tard vingt-cinq (25) jours après le jour où les parties ont eu connaissance de l'action, de l'absence d'action ou du fait donnant lieu au grief de principe ou après le jour où elles en ont été avisées, le premier en date étant à retenir.

58.38 La personne dont la décision en matière de griefs de principe constitue le palier approprié de la procédure répond normalement à un grief de principe présenté par l'une ou l'autre des parties dans les trente (30) jours qui suivent la date de présentation du grief de principe.

58.39 Une partie peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, abandonner le grief de principe.

58.40 Une partie peut renvoyer à l'arbitrage un grief de principe qu'elle a présenté.

ARTICLE 59 - CONSULTATION MIXTE

59.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en oeuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

59.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation délivré par l'une ou l'autre partie, l'AFPC communique par écrit à l'employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de la consultation.

59.03 Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'AFPC peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

59.04 L'employeur convient qu'une nouvelle politique ne sera pas mise en oeuvre et que les règlements ou directives existants ne seront ni supprimés ni modifiés par le SCRS de façon à toucher les employé-e-s assujettis à la présente convention avant que l'AFPC n'ait eu une occasion raisonnable d'étudier les propositions de l'employeur et de tenir des consultations à leur sujet.

59.05 Les réunions de comité auront normalement lieu dans les locaux de l'employeur au moment dont les représentants des deux parties conviendront. Au moins cinq (5) jours civils avant la date de chaque réunion, les représentants des parties s'échangeront normalement un ordre du jour écrit de la réunion.

59.06 Les employé-e-s qui font régulièrement partie des comités de consultation sont protégés contre toute perte de rémunération normale en raison de leur présence aux rencontres avec la direction, y compris le temps raisonnablement nécessaire pour les déplacements, s'il y a lieu.

ARTICLE 60 - ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

60.01

(a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation une fois celui-ci rempli afin d'indiquer qu'il ou elle contenu. Sur demande écrite de l'employé-e, une copie de son du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement lorsqu'il ou elle a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il ou elle y a souscrit.

(b) Le ou les représentants de l'employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y

a évaluation du rendement de l'employé-e.

(c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

60.02

(a) Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on lui remet :

(i) le formulaire qui servira à l'examen;

(ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen

(b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

60.03 Une réprimande verbale ne sera consignée à aucun dossier officiel. Si l'infraction est répétée, l'employeur peut faire allusion à la réprimande verbale lors d'une réprimande écrite subséquente.

60.04 Sur demande écrite de l'employé-e, lui-même ou son représentant ont accès :

(a) au dossier personnel de l'employé-e, et

(b) à tout renseignements se rapportant à l'employé-e qui a servi à prendre des décisions administratives à son égard, conformément aux lignes directrices du Service (SCRS) sur l'accès à l'information.

60.05 Tout document ou déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

60.06 Sur demande de l'employé-e, l'employeur lui fournit les documents personnels signés par l'employé-e et auxquels il ou elle a droit en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

60.07 Les évaluations de rendement effectuées 5 ans avant la date du processus de concours ne seront pas utilisées pour évaluer les candidats à un concours, sauf s'il n'y a pas d'autre moyen de vérifier leurs qualités (autres que personnelles).

ARTICLE 61 - LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

61.01 Nonobstant le fait que l'employeur n'est pas membre du Conseil national mixte de la fonction publique (CNM), les dispositions suivantes s'appliquent :

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

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

61.02 Les directives suivantes, qui peuvent être modifiées de temps à autre par suite d'une recommandation du CNM et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective:

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation

Directive sur les uniformes

Directive sur les voyages d'affaires

Directive sur le service extérieur

Santé/Sécurité

Directive sur l'électricité

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle

Directive sur l'hygiène

Directive sur l'indemnité de premiers soins

Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments

Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe

Directive sur la manutention des matériaux

Directive sur la sécurité et la santé - Premiers Soins

Directive sur le refus de travailler

Directive sur les appareils de levage

Directive sur les charpentes surélevées

Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne

Directive sur les comités et les représentants

Directive sur les espaces clos dangereux

Directive sur les outils et machines

Directive sur les pesticides

Directive sur les substances hasardeuses

61.03 Les griefs relatifs aux articles du CNM qui font partie de la présente convention sont soumis conformément à l'article 58 de la présente convention et sont assujettis à l'arbitrage.

ARTICLE 62 - AVANTAGES SOCIAUX

62.01 L'employeur continuera à appliquer la protection aux employé-e-s sous les régimes d'avantages suivants, qui peuvent être modifiées de temps à autre :

(a) Régime de soins de santé de la fonction publique

(b) Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

(c) Régime provincial d'assurance maladie à frais partagés

(d) Le Régime de soins dentaires signé entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et est réputé faire partie de la présente convention.

ARTICLE 63 - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS AU SCRS

Objectif

63.01 Des situations de réaménagement des effectifs peuvent à l'occasion se produire pour permettre au Service de s'acquitter de ses responsabilités et obligations et pour atteindre ses objectifs opérationnels. L'employeur a comme politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée touchés par ces situations, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on leurs offre d'autres possibilités d'emploi.

Application

63.02 Le présent article s'applique à tous les employé-e-s nommés pour une période indéterminée du SCRS, qui sont membres de l'unité de négociation.

Notification du syndicat

63.03 Le syndicat reçoit par écrit un préavis d'au moins soixante (60) jours civils de toute réduction des employé-e-s nommés pour une période indéterminée que prévoit effectuer l'employeur. Le préavis précisera les raisons de la réduction de l'effectif, le lieu où elle sera effectuée et le nombre d'employé-e-s touchés.

Dans le cadre du processus de consultation, les parties examineront des solutions de rechange possibles à la réduction de l'effectif (y compris les mises en disponibilité volontaires) et se pencheront sur l'aide à offrir aux employé-e-s touchés et l'application du présent article.

Placement

63.04 Aucun employé-e nommé pour une période indéterminée appartenant à l'unité de négociation ne fait l'objet d'une mise en disponibilité temporaire ou permanente, sous réserve que l'employé-e accepte d'être affecté ou nommé à un autre poste vacant conformément aux dispositions du présent article.

63.05 L'employé-e nommé pour une période indéterminée qui sera touché par une réduction de l'effectif se voit offrir une affectation ou une nomination à tout poste vacant ayant le même niveau de rémunération au sein de l'unité de négociation, à condition que l'employeur puisse s'assurer que l'employé-e possède les qualités requises pour exécuter le travail. L'employé-e bénéficie d'une période raisonnable de formation, aux frais de l'employeur, pour acquérir les compétences voulues. Si l'employé-e refuse une affectation ou une nomination à un poste ayant le même niveau de rémunération au sein de l'unité de négociation, il ou elle est mis en disponibilité sous réserve de droits de rappel, comme le prévoit le présent article.

63.06 S'il n'existe aucun poste vacant prévu au paragraphe 63.05, l'employé-e peut se voir offrir un poste vacant ayant un niveau de rémunération inférieur au sein de l'unité de négociation, pourvu que l'employeur puisse s'assurer que l'employé-e possède les qualités requises pour exécuter le travail. L'employé-e bénéficie d'une période raisonnable de formation, aux frais de l'employeur, pour acquérir les compétences voulues. L'employé-e pourra se prévaloir de droits de priorité pour retourner à un poste ayant le même niveau de rémunération que celui de son ancien poste.

Le traitement de l'employé-e qui accepte une affectation à un niveau de rémunération inférieur, à un poste dont le traitement maximum est aussi inférieur, est protégé (au taux de rémunération de son ancien poste). Si l'employé-e refuse par la suite une nomination à un poste dans le même niveau de rémunération que celui de son ancien poste, il ou elle perdra les avantages de la protection salariale à compter de la période de paye suivante et sera nommé au poste ayant un niveau de rémunération inférieur auquel il ou elle avait été affecté.

Si l'employé-e refuse une affectation à un poste ayant un niveau de rémunération inférieur au sein de l'unité de négociation, il ou elle est mis en disponibilité sous réserve de l'exercice des droits de rappel prévus dans le présent article.

Notification de l'employé-e

63.07

(a) Les employé-e-s faisant l'objet d'une mise en disponibilité seront avisés soixante (60) jours civils avant la date de leur mise en disponibilité.

Pendant cette période de soixante (60) jours civils, les employé-e-s touchés bénéficieront d'une période raisonnable de congé pour qu'ils ou elles soient interviewés et que leurs candidatures soient instruites par un employeur éventuel, ainsi que d'autres congés payés additionnels que l'employeur juge raisonnable d'accorder aux fins des déplacements que cela occasionne.

(b) Les employé-e-s devant être mis en disponibilité pourront aussi compter sur l'aide à la recherche d'emploi, coordonnée par l'employeur.

Options

63.08 Les employé-e-s faisant l'objet d'une mise en disponibilité peuvent exercer les options suivantes :

(a) accepter la mise en disponibilité, conserver le droit de rappel pendant une période maximale d'un (1) an et, en l'absence de rappel, accepter l'indemnité de départ à la fin de cette année, conformément aux dispositions du paragraphe 63.11; ou

(b) accepter de quitter l'employeur avec plein salaire pendant le reste de la période de préavis, et renoncer au droit de rappel en acceptant l'indemnité de départ conformément aux dispositions du paragraphe 63.11.

63.09 Les employé-e-s à temps plein ne seront pas tenus d'accepter un emploi à temps partiel.

Rappel

63.10 En cas de rappel :

(a) Les employé-e-s qui ont été mis en disponibilité et n'ont pas accepté l'indemnité de départ ont droit d'être rappelés dans l'ordre inverse des mises en disponibilité pendant une période d'un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité. A l'expiration de la période de rappel, l'employé-e touche une indemnité de départ conformément aux dispositions du paragraphe 63.11 s'il ou elle n'a pas été rappelé.

(b) L'employé-e qui est mis en disponibilité a le droit d'être rappelé pendant une période d'un (1) an pour combler tout poste vacant ou nouvellement créé au sein de l'unité de négociation, pour lequel il ou elle possède les compétences nécessaires ou peut les posséder au terme d'une période de formation raisonnable.

Indemnité de départ

63.11 L'indemnité de départ est calculée conformément aux dispositions de l'article 50 de la convention collective régissant la mise en disponibilité.

Mise en disponibilité

63.12 Aucun employé-e qui est membre de l'unité de négociation visée par la présente convention, le jour de sa signature, ne fera l'objet d'une mise en disponibilité découlant directement de la sous-traitance de ses tâches. L'employé-e dont le travail est confié en sous-traitance se verra garantir un emploi et bénéficiera de la pleine protection de son salaire jusqu'à ce qu'il ou elle refuse un poste permanent ayant un niveau de rémunération au moins équivalent à celui de son poste actuel. Cet employé-e sera assujéti aux dispositions du présent article.

63.13 Le service et l'emploi cesseront lorsque l'employé-e démissionne ou prend sa retraite.

ARTICLE 64 - MODIFICATION DE LA CONVENTION

64.01 Cette convention peut être modifiée sur accord mutuel.

ARTICLE 65 - DURÉE DE LA CONVENTION**


65.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 mars 2011.

65.02 à moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

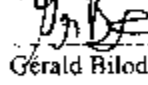
Signée à Ottawa le 7ième jour du mois d'avril 2009.

LE SERVICE CANADIEN DU
RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

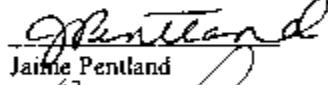
L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA



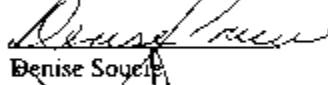
Gilles Desrosiers



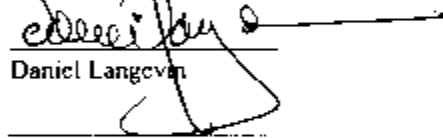
Gerald Bilodeau



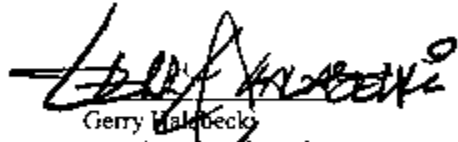
Jaime Pentland



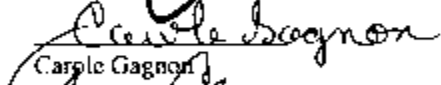
Denise Soucy



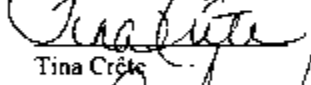
Daniel Langevin



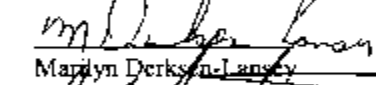
Gerry Malbecq



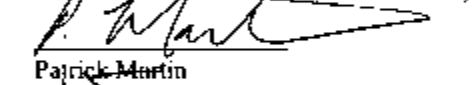
Carole Gagnon



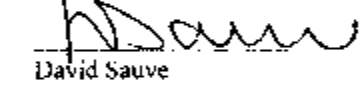
Tina Crête



Marilyn Derksen-Lancy



Patrick Martin



David Sauve

LETTRE D'ENTENTE

EXÉCUTION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 49 - PRIME DE POSTE

La présente lettre d'entente a pour but de garantir que les dispositions concernant la prime de poste, article 49 de la convention collective du soutien administratif, soient interprétées de la même façon par les deux parties afin d'assurer l'uniformité de l'usage et de la compréhension commune de son objet et de son application.

Le concept de base de l'article relatif à la prime de poste est que la prime de deux dollars (2 \$) l'heure s'applique à la totalité de chaque poste, à condition que le poste lui-même réunisse les conditions voulues et que l'employé-e effectue au moins la moitié des heures du poste d'horaire. Par conséquent, du moment que l'employé-e effectue la moitié ou plus des heures de ces postes c'est-à-dire trois heures et trois quarts (3 3/4) il ou elle a droit à la totalité de la prime appropriée. S'il ou elle effectue moins de la moitié des heures du poste c'est-à-dire moins de trois heures et trois quarts (3 3/4) il ou elle n'a pas droit à une prime de poste, que le poste en comporte une ou non. La prime n'est donc pas assujettie à un montant proportionnel aux heures du poste effectuées; c'est une prime qui est versée dans sa totalité ou pas du tout.

Les parties se proposent également de faire appliquer la prime de poste appropriée aux heures supplémentaires prévues à l'horaire effectuées pendant un poste qui lui-même réunit les conditions voulues et à condition que l'employé-e effectue au moins trois heures et trois quarts (3 3/4) au cours de ce poste. Par exemple, l'employé-e qui, ayant terminé son poste d'horaire de seize (16) heures à minuit est retenu pendant trois heures et trois quarts (3 3/4) dans le poste suivant, a droit à la prime horaire de deux dollars (2 \$) prévue à l'article 49. Les primes de poste ne s'appliquent pas aux heures supplémentaires non prévues à l'horaire comme dans le cas des employé-e-s qui rentrent au travail en vertu des dispositions de rappel au travail ou de disponibilité.

Signée à Ottawa le 20ième jour du mois de juin 2002.

LE SERVICE CANADIEN DU
RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Nina Myrianthis

L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA

John Gordon

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA : SOUTIEN ADMINISTRATIF

L'employeur et l'AFPC conviennent que, à l'égard des employé-e-s auxquels s'appliquent les dispositions du paragraphe 44.06 (Durée de travail), il faut convertir en heures les dispositions de la convention collective libellées en termes de jours, en fonction d'une durée journalière de travail de sept heures et demie (7 1/2).

Pour plus de certitude, on a jugé bon de préciser ici la façon d'appliquer les dispositions suivantes:

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

"taux de rémunération journalier" - ne s'applique pas.

ARTICLE 45 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET ARTICLE 46 - TEMPS DE DÉPLACEMENT

La rémunération gagnée par un employé-e ne doit s'appliquer qu'à un jour de travail normal pour les heures effectuées en sus des heures journalières inscrites à l'horaire de travail de l'employé-e.

La rémunération gagnée par un employé-e un jour de repos doit être calculée à tarif double (2).

ARTICLE 43 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

On ne doit compter que sept heures et demie (7 1/2) par jour férié désigné payé.

ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS ET ARTICLE 20 - CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Les nombres convertis sont les suivants :

- (a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures au lieu d'un jour et quart (1 1/4);
- (b) douze virgule cinq zéro (12,50) heures au lieu d'un jour et deux tiers (1 2/3);
- (c) treize virgule sept cinq (13,75) heures au lieu d'un jour et cinq sixièmes (1 5/6);
- (d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures au lieu d'un jour et onze douzièmes (1 11/12);
- (e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures au lieu de deux jours et un douzième (2 1/12);
- (f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures au lieu de deux jours et quart (2 1/4);
- (g) trois virgule un deux cinq (3,125) heures au lieu de cinq douzièmes (5/12) de jour.

ARTICLE 18 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

A compter de la date à laquelle le paragraphe 44.06 s'applique ou cesse de s'appliquer à un employé-e ses crédits accumulés de congé annuel et de congé de maladie doivent être convertis, selon le cas, en heures ou en jours, respectivement.

Ce protocole d'entente entre en vigueur à la date de signature de la convention collective.

Signée à Ottawa le 20ième jour du mois de juin 2002.

LE SERVICE CANADIEN DU
RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Nina Myrianthis

L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA

John Gordon

**PROTOCOLE D'ENTENTE
INTENTION DE RECLASSIFIER EN VERTU DES DISPOSITIONS DE LA LOI CANADIENNE SUR LES
DROITS DE LA PERSONNE**

Le SCRS a l'intention de se conformer aux dispositions de la section II de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en veillant à ce qu'il n'y ait au sein du Service aucune différence de salaire entre les hommes et les femmes qui exercent des fonctions d'égale valeur.

Comme première étape, les postes des employé-e-s de la catégorie du soutien administratif seront convertis en des postes du groupe Soutien du renseignement dont les niveaux de rémunération intégreront et remplaceront les groupes d'emploi et les niveaux de rémunération de la catégorie du soutien administratif.

Par la suite, en gardant à l'esprit les questions prioritaires existantes, le Service procédera aussi rapidement que possible à l'évaluation des fonctions exercées par tous les employé-e-s du Service (y compris ceux du groupe Soutien du renseignement) à l'aide de facteurs qui comprendront notamment la compétence, l'effort et la responsabilité qu'exige l'exercice des fonctions, ainsi que les conditions dans lesquelles les fonctions sont exercées.

Tout effort raisonnable sera fait pour mener à terme cette évaluation. Si ce travail n'a pas été fait auparavant, il le sera dans les 120 jours ouvrables qui suivent une évaluation semblable réalisée pour les groupes de la catégorie du soutien administratif de la fonction publique du Canada.

Signée à Ottawa le 20ième jour du mois de juin 2002.

LE SERVICE CANADIEN DU
RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA

Nina Myrianthus

John Gordon

APPENDICE "A" - TAUX DE RÉMUNÉRATION**

Le taux de rémunération augmentera comme suit :

- (A) En vigueur à compter du 1 avril 2008 - augmentation économique de 1.5%
- (B) En vigueur à compter du 1 avril 2009 - augmentation économique de 1.5%
- (C) En vigueur à compter du 1 avril 2010 - augmentation économique de 1.5%

IS-02								
	DE :	S	33,820	35,170	36,580	38,040	39,560	41,200
		A	34,330	35,700	37,130	38,620	40,160	41,820
		B	34,850	36,240	37,690	39,200	40,770	42,450
		C	35,380	36,790	38,260	39,790	41,390	43,090
IS-03								
	DE :	S	37,180	38,660	40,210	41,820	43,500	45,260
		A	37,740	39,240	40,820	42,450	44,160	45,940
		B	38,310	39,830	41,440	43,090	44,830	46,630
		C	38,890	40,430	42,070	43,740	45,510	47,330
IS-04								
	DE :	S	41,650	43,310	45,050	46,850	48,720	50,680
		A	42,280	43,960	45,730	47,560	49,460	51,450
		B	42,920	44,620	46,420	48,280	50,210	52,230
		C	43,570	45,290	47,120	49,010	50,970	53,020

Date d'expiration : le 31 mars 2011