



Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Treasury Board of Canada  
Secretariat

# **Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des employé(e)s en sciences sociales**

Groupe : Économique et services  
de sciences sociales  
(tous les employés et toutes les employées)

CODE : 208, 412

Date d'expiration : le 21 juin 2003

**Canada**



# **Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des employé(e)s en sciences sociales**

Groupe : Économique et services  
de sciences sociales  
(tous les employés et toutes les employées)

CODE : 208, 412  
Date d'expiration : le 21 juin 2003

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
Division des relations de travail  
Direction des ressources humaines  
L'Esplanade Laurier  
140, rue O'Connor  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux  
Canada 2001

N° de catalogue BT 42-412/2003  
ISBN 0-662-65908-2

Ce document est disponible sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du  
Trésor du Canada, à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca>

Association des employé(e)s des  
sciences sociales (AESS)  
220, rue Laurier ouest, Pièce 700  
Ottawa (Ontario)  
K1P 5Z9



**Liste des modifications apportées à la  
Convention entre le Conseil du Trésor et  
l'Association des employé(e)s en sciences sociales -  
Économique et services de sciences sociales**

---

**ARTICLE 2  
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

**2.01**

\*\*

« **conjoint de fait** » : la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an (“common-law partner”);

\*\*

« **époux** » sera interprété, s’il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle de « conjoint » indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (“spouse”);

**ARTICLE 20  
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

**20.01**

\*\*

- b) un autre jour dans l’année qui, de l’avis de l’employeur, est reconnu comme jour de congé territorial, provincial ou municipal dans la région où travaille l’employé ou dans toute région où, de l’avis de l’employeur, un tel jour additionnel

n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,

## **ARTICLE 21**

### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

#### **21.02 Congé de deuil payé**

\*\*

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employée), l'enfant propre de l'employée (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employée, le grand-parent, le petit-enfant, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.

\*\*

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, elle est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

\*\*

#### **Disposition transitoire aux fins de 21.04**

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de paragraphe 21.04 ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent paragraphe. Toute

demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

#### 21.04 Indemnité de maternité

a)

(iii)

\*\*

(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* :

$$\begin{array}{r} \text{(indemnité reçue)} \\ \times \text{ (période non travaillée après son retour au travail)} \\ \hline \text{[période totale à travailler précisée en (B)]} \end{array}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère 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).

\*\*

#### **Disposition transitoire aux fins de 21.06 et 21.07**

L'employé qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions des paragraphes 21.06 et 21.07 ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions des présents paragraphes. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

#### **21.06 Congé parental non payé**

\*\*

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

\*\*

- b) L'employé 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.

\*\*

- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

#### **21.07 Indemnité parentale**

a)

(iii)

\*\*

- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 21.04 a)(iii)(B), le cas échéant;

\*\*

- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins

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

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère 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'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

\*\*

### **Dispositions transitoires aux fins de 21.09**

Le présent paragraphe s'applique à l'employée qui a obtenu un congé et qui est partie en congé à compter du jour de la signature de la convention.

L'employée qui, le jour de la signature de la présente convention est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (paragraphe 21.09) ou en congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère (paragraphe 21.16) conformément aux dispositions de la convention expirée le 21 juin 2000, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employée revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

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

Toutes les périodes de congé obtenues en vertu de l'article congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en vertu de l'article congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère conformément aux dispositions d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du Congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employée dans la fonction publique.

\*\*

**21.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille**

Sous réserve des nécessités du service, l'employée bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employée), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.
- b) Sous réserve de l'alinéa a), la durée totale des congés non payés accordés à l'employée pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa famille ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- c) L'employée 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.

**21.12 Congé payé pour obligations familiales**

\*\*

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employée), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers et les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant

en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.

b)

\*\*

(i) d'une durée maximale d'une (1) journée pour le rendez-vous d'un membre de la famille chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employée qui demande un congé en vertu de cette disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

\*\*

(iv) d'une durée de deux (2) jours pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

## **ARTICLE 24**

### **CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

#### **Acquisition des crédits de congé annuel**

##### **24.02**

\*\*

c) à compter du 22 juin 2002, treize heures virgule sept cinq (13,75) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

- f) à compter du 22 juin 2002, seize heures virgule huit sept cinq (16,875) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

- g) dix-sept heures virgule cinq (17,5) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;

\*\*

### **Report des congés annuels**

#### **24.07**

\*\*

- a) Employés ayant à leur crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le 31 mars 2000 ou à la date où ils deviennent membres de l'unité de négociation.
- (i) L'employé qui, au 31 mars 2000, a accumulé des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures doit liquider vingt pour cent (20 %) de l'excédent au cours de chaque année de congé annuel subséquente jusqu'à ce que tous les congés en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés.
- (ii) La personne qui est devenue ou devient membre de l'unité de négociation après le 31 mars 2000 et qui, à la fin de l'année de congé annuel pendant laquelle elle est devenue membre, a accumulé des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures doit liquider vingt pour cent (20 %) de l'excédent au cours de chaque année de congé annuel subséquente jusqu'à ce que tous les congés annuels en sus de deux

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

- (iii) Si le calcul des crédits de congé annuel qui doivent être épuisés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) produit une fraction d'heure, ce chiffre doit être arrondi à la demi-heure la plus proche.
- (iv) Si, à la fin de l'année de congé annuel, l'employé visé aux sous-alinéas (i) ou (ii) n'a pas utilisé les congés annuels qu'il devait épuiser, la partie des vingt pour cent (20 %) de l'excédent qui n'a pas été épuisée lui est versée en argent, au taux de rémunération journalier calculé selon la classification stipulée dans le certificat de nomination au poste d'attache de l'employé le dernier jour de l'année de congé annuel.
- (v) L'employé tenu de liquider des congés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) doit utiliser, avant la fin de l'année de congé annuel, tous les crédits de congé annuel acquis au cours de l'année en question; les congés annuels qui n'auront pas été utilisés seront payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

\*\*

- b) Employés qui n'ont pas à leur crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le 31 mars 2000 ou à la date où ils deviennent membres de l'unité de négociation.

Les crédits de congé annuel que l'employé acquiert mais n'utilise pas sont reportés à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) sont payés en

argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

## **ARTICLE 28**

### **DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **28.13 Indemnité de repas**

\*\*

- a) À compter de la date de signature, l'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, et qui n'a pas été informé de l'exigence avant la fin de la dernière période de travail prévue à l'horaire, bénéficie d'un remboursement de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$) pour un repas sauf lorsque le repas est fourni gratuitement.

\*\*

- b) À compter de la date de signature, lorsque l'employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de neuf dollars et cinquante (9,50 \$) cents pour un repas supplémentaire sauf lorsque le repas est fourni gratuitement.

**ARTICLE 33**  
**PRIMES DE POSTE**

\*\*

**33.01 Prime de poste**

L'employée qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h et 8 h, recevra une prime de poste de un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

\*\*

**33.02 Prime de fin de semaine**

- a) Les employées reçoivent une prime supplémentaire de un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa b) ci-dessous;
- b) la prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

**ARTICLE 35**  
**MESURES DISCIPLINAIRES**

\*\*

**35.01** Lorsque l'employée est tenue d'assister à une réunion concernant une affaire disciplinaire, elle a le droit, sur demande, d'être accompagnée d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employée reçoit un préavis écrit au moins un (1) jour ouvrable avant la réunion, l'informant de la tenue d'une telle réunion et de son objet.

**ARTICLE 39**  
**LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

**39.03**

\*\*

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

**ARTICLE 53**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

**53.01** La présente convention collective deviendra échue le 21 juin 2003.

## APPENDICE « A »

## ÉCHELLES DE SALAIRE ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

## \*\*EMPLOYÉES ES

## TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION

- X) Restructuration : en vigueur à compter du 22 juin 2000  
 A) En vigueur à compter du 22 juin 2000  
 Y) Restructuration : en vigueur à compter du 22 juin 2001  
 B) En vigueur à compter du 22 juin 2001  
 C) En vigueur à compter du 22 juin 2002

## ES-01

De :	\$	21480		à		40563
À :	X	21480		à		40563
	A	22017		à		41577
	Y	35925	37183	38485	39832	41785
	B	36823	38113	39447	40828	42830
	C	37744	39066	40433	41849	43901

## ES-02

De :	\$	37931	39204	40479	41570	43024	43883
À :	X		39204	40479	41570	43024	44980
	A		40184	41491	42609	44100	46105
	Y		40600	41600	42609	44100	46105
	B		41615	42640	43674	45203	47258
	C		42655	43706	44766	46333	48439

## ES-03

De :	\$	43048	44785	46527	48265	50020	51776	52812
À :	X		44785	46527	48265	50020	51776	54132
	A		45905	47690	49472	51271	53070	55486
	Y			47800	49600	51271	53070	55486
	B			48995	50840	52553	54397	56873
	C			50220	52111	53867	55757	58295

**ES-04**

De :	\$	53933	55707	57662	59621	61570	62801
À :	X		55707	57662	59621	61570	64371
	A		57100	59104	61112	63109	65980
	Y		57200	59300	61112	63109	65980
	B		58630	60783	62640	64687	67630
	C		60096	62303	64206	66304	69321

**ES-05**

De :	\$	61260	63224	65189	67656	70089	71491
À :	X		63224	65189	67656	70089	73278
	A		64805	66819	69347	71841	75110
	Y		65000	67000	69347	71841	75110
	B		66625	68675	71081	73637	76988
	C		68291	70392	72858	75478	78913

**ES-06**

De :	\$	71208	73689	76083	78390	79958
À :	X	71208	73689	76083	78390	81957
	A	72988	75531	77985	80350	84006
	Y	73100	75700	77985	80350	84006
	B	74928	77593	79935	82359	86106
	C	76801	79533	81933	84418	88259

**ES-07**

De :	\$	77871	80192	82518	84853	86550
À :	X	77871	80192	82518	84853	88714
	A	79818	82197	84581	86974	90932
	Y	80000	82300	84581	86974	90932
	B	82000	84358	86696	89148	93205
	C	84050	86467	88863	91377	95535

**ES-08**

De :	\$	75089	à	91290
À :	X	75089	à	91290
	A	76966	à	93572

Y	84076	à	97316
B	86178	à	99749
C	88332	à	102243

**\*\*EMPLOYÉES SI****TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION**

- X) Restructuration : en vigueur à compter du 22 juin 2000  
 A) En vigueur à compter du 22 juin 2000  
 Y) Restructuration : en vigueur à compter du 22 juin 2001  
 B) En vigueur à compter du 22 juin 2001  
 C) En vigueur à compter du 22 juin 2002

**SI-1**

De :	\$	32719	33651	34614	35616	36619	37621	38374
À :	X		33651	34614	35616	36619	37621	39333
	A		34492	35479	36506	37534	38562	40316
	Y			35925	37183	38485	39832	41785
	B			36823	38113	39447	40828	42830
	C			37744	39066	40433	41849	43901

**SI-2**

De :	\$	39442		40634	41830	43021	43881
À :	X	39442		40634	41830	43021	44978
	A	40428		41650	42876	44097	46102
	Y	40600	41600	42609		44100	46105
	B	41615	42640	43674		45203	47258
	C	42655	43706	44766		46333	48439

**SI-3**

De :	\$	43059	44341	45621	46898	47836
À :	X	43059	44341	45621	46898	49032
	A	44135	45450	46762	48070	50258
	Y	44635	45950	47262	48570	50258
	B	45751	47099	48444	49784	51514
	C	46895	48276	49655	51029	52802

**SI-4**

De :	\$	46529	47999	49459	50935	51954
À :	X	46529	47999	49459	50935	53253
	A	47692	49199	50695	52208	54584
	Y	47800	49600	51271	53070	55486
	B	48995	50840	52553	54397	56873
	C	50220	52111	53867	55757	58295

**SI-5**

De :	\$	52366	54063	55756	57460		58608	
À :	X	52366	54063	55756	57460		60073	
	A	53675	55415	57150	58897		61575	
	Y			57200	59300	61112	63109	65980
	B			58630	60783	62640	64687	67630
	C			60096	62303	64206	66304	69321

**SI-6**

De :	\$	58705	60656	62605	64560	65851		
À :	X	58705	60656	62605	64560	67497		
	A	60173	62172	64170	66174	69184		
	Y			65000	67000	69347	71841	75110
	B			66625	68675	71081	73637	76988
	C			68291	70392	72858	75478	78913

**SI-7**

De :	\$	66323	68474	70546	72612	74064		
À :	X	66323	68474	70546	72612	75916		
	A	67981	70186	72310	74427	77814		
	Y			73100	75700	77985	80350	84006
	B			74928	77593	79935	82359	86106
	C			76801	79533	81933	84418	88259

**SI-8**

De :	\$	73390	75732	78070	80417	82025	
À :	X	73390	75732	78070	80417	84076	
	A	75225	77625	80022	82427	86178	
	Y		80000	82300	84581	86974	90932
	B		82000	84358	86696	89148	93205
	C		84050	86467	88863	91377	95535

**\*\*GROUPE ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES  
TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION**

- Y) Restructuration: en vigueur à compter du 22 juin 2001  
 B) En vigueur à compter du 22 juin 2001  
 C) En vigueur à compter du 22 juin 2002

**ES-01 et SI-01**

De :	Y	35925	37183	38485	39832	41785
	B	36823	38113	39447	40828	42830
	C	37744	39066	40433	41849	43901

**ES-02 et SI-02**

De :	Y	40600	41600	42609	44100	46105
	B	41615	42640	43674	45203	47258
	C	42655	43706	44766	46333	48439

**SI-03**

De :	Y	44635	45950	47262	48570	50258
	B	45751	47099	48444	49784	51514
	C	46895	48276	49655	51029	52802

**ES-03 et SI-04**

De :	Y	47800	49600	51271	53070	55486
	B	48995	50840	52553	54397	56873
	C	50220	52111	53867	55757	58295

**ES-04 et SI-05**

De :	Y	57200	59300	61112	63109	65980
	B	58630	60783	62640	64687	67630
	C	60096	62303	64206	66304	69321

**ES-05 et SI-06**

De :	Y	65000	67000	69347	71841	75110
	B	66625	68675	71081	73637	76988
	C	68291	70392	72858	75478	78913

**ES-06 et SI-07**

De :	Y	73100	75700	77985	80350	84006
	B	74928	77593	79935	82359	86106
	C	76801	79533	81933	84418	88259

**ES-07 et SI-08**

De :	Y	80000	82300	84581	86974	90932
	B	82000	84358	86696	89148	93205
	C	84050	86467	88863	91377	95535

**ES-08**

De :	Y	84076	à	97316
	B	86178	à	99749
	C	88332	à	102243

**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION ET L'ADMINISTRATION DES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION**

1.

\*\*

- a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employées payées aux niveaux ES-1 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 de l'échelle des taux de rémunération est de douze (12) mois, et l'augmentation porte le traitement au taux suivant de l'échelle des taux de rémunération.

\*\*

3. Toutes les employées touchées par une restructuration à compter du 22 juin 2000 sont rémunérées selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.

\*\*

4. Toutes les employées touchées par une restructuration à compter du 22 juin 2001 sont rémunérées selon l'échelle de taux Y à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération. Les employés payés selon les échelles SI-05 à SI-08 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins un (1) an au 21 juin 2001 passent, rétroactivement au 22 juin 2001, au nouvel échelon.

\*\*

5. Sous réserve de (6), une employée payée aux niveaux ES-1 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, être rémunérée selon les échelles de taux (A), (B), et (C), au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux. Cependant, une employée de niveau ES-1 payée à un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle \$ des taux

de rémunération doit, à compter du 22 juin 2000, être payée selon l'échelle A des taux de rémunération à un taux qui est de deux virgule cinq pour cent (2,5%) plus élevé que son ancien taux de rémunération et qui est arrondi au prochain multiple de dix dollars (10\$).

\*\*

6. Sous réserve de (7), et nonobstant le *Règlement sur la rémunération au mérite des fonctionnaires supérieurs*, une employée payée au niveau ES-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, aux dates d'entrée en vigueur des rajustement des taux de rémunération, être rémunérée selon les échelles de taux (A), (B) et (C), à un taux qui est de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à celui qu'elle touchait avant chacune des dates applicables, et arrondi au plus proche multiple de deux cent cinquante dollars (250 \$).

\*\*

7. Une employée qui, pendant la période d'effet rétroactif, a été nommée à un poste de niveau ES-2 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 et payée à un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle \$ des taux de rémunération doit, à compter de la date de sa nomination, être payée selon l'échelle A des taux de rémunération au taux de rémunération qui figure immédiatement en dessous de son taux de rémunération précédent. Une employée qui, pendant la période d'effet rétroaction, a été nommée à un poste de niveau ES-1 et payée à un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle \$ des taux de rémunération doit, à compter de la date de sa nomination être payée selon l'échelle A des taux de rémunération à un taux de rémunération qui dépasse de deux virgule cinq pour cent (2,5%) celui qu'elle touchait avant sa nomination et arrondi au prochain multiple de dix dollars(10\$).

\*\*

8. Une employée qui, pendant la période d'effet rétroactif, a été nommée à un poste de niveau ES-08 est payée à un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle \$ des taux de rémunération doit, à compter de la date de sa nomination être payé selon l'échelle A des taux de rémunération à un taux de rémunération qui dépasse de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) celui qu'elle touchait avant sa nomination et arrondi au plus proche multiple de deux cents cinquante dollars (250 \$).

**APPENDICE « B »**

**EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

**Congés annuels**

**B.14**

\*\*

- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois, .367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

\*\*

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois, .450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

\*\*

- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-sept heures virgule cinq (17,5) par mois, .467 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé, par mois;

**APPENDICE « C »**

**HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE**

**C.04 Congés – Généralités**

\*\*

Lorsque les dispositions relatives aux congés mentionnent des jours dans la présente convention, ces jours sont convertis en heures, un jour équivalant à sept heures virgule cinq (7,5).

**\*\*APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)  
ET  
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(E)S EN SCIENCES SOCIALES  
(CI-APRÈS APPELÉE L'ASSOCIATION)  
CONCERNANT LE TEMPS DE DÉPLACEMENT**

L'objet du présent protocole d'entente est de créer un comité conjoint comportant un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Association pour étudier la question du temps de déplacement.

Le comité se réunira dans les cent vingt (120) jours qui suivront la signature de la convention de l'unité de négociation Économique et services de sciences sociales.

Le comité fera rapport de ses travaux aux parties et, s'il y a lieu, de ses recommandations.

SIGNÉ À OTTAWA, le 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2001.

**\*\*APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)  
ET  
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(E)S EN SCIENCES SOCIALES  
(CI-APRÈS APPELÉE L'ASSOCIATION)  
CONCERNANT L'INFORMATION FOURNIE AUX EMPLOYÉS QUI  
SE JOIGNENT À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Le présent protocole formalise l'entente intervenue entre l'employeur et l'Association dans le cadre de la négociation du renouvellement de la présente convention.

Les parties conviennent de créer un comité conjoint comportant un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Association qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la signature de la convention de l'unité de négociation Économique et services de sciences sociales.

Le comité étudiera la question de la livraison d'information concernant l'Association aux employés qui se joignent à l'unité de négociation.

Le comité mettra sur pied un projet pilote qui :

1. décidera des mécanismes à utiliser pour fournir l'information dont il est question plus haut;
2. mettra en œuvre ces mécanismes;

3. évaluera l'efficacité de ces mécanismes lorsque la présente convention-ci sera échue, et fera rapport aux parties avant la signature d'une nouvelle convention.

Le comité s'efforcera d'être prêt à mettre en œuvre le projet pilote dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront sa première réunion.

SIGNÉ À OTTAWA, le 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2001.

## TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION .....	1
** 2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	CHAMP D'APPLICATION.....	6
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT .....	6
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE .....	7
6	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION.....	7
7	RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	7
8	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS.....	7
9	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR..	8
10	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	9
11	INFORMATION.....	10
12	EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS .	11
13	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR .....	11
14	CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION .....	12

15	GRÈVES ILLÉGALES .....	16
16	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION .....	16
17	ÉLIMINATION DU HARCÈLEMENT SEXUEL .....	17
18	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES .....	17
19	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS .....	18
** 20	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	20
21	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....	25
	21.01 Congé de mariage payé .....	25
**	21.02 Congé de deuil payé .....	25
	21.03 Congé de maternité non payé .....	26
**	21.04 Indemnité de maternité.....	28
	21.05 Indemnité de maternité spéciale pour l'employée totalement invalide .....	32
**	21.06 Congé parental non payé .....	34
**	21.07 Indemnité parentale .....	36
	21.08 Indemnité parentale spéciale pour l'employée totalement invalide .....	40
**	21.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille.....	42
	21.10 Congé non payé pour convenance personnelle .....	43
	21.11 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux.....	44
**	21.12 Congé payé pour obligations familiales .....	44
	21.13 Congé pour comparution.....	46
	21.14 Congé pour accident du travail.....	46
	21.15 Congé payé de sélection du personnel .....	47
	21.16 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs.....	47

22	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	48
23	PROMOTION PROFESSIONNELLE .....	49
** 24	CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	53
25	INDEMNITÉ DE DÉPART.....	62
26	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER.....	65
27	ADMINISTRATION DE LA PAYE .....	66
** 28	DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	70
29	INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL .....	77
30	TEMPS DE DÉPLACEMENT.....	78
31	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL .....	80
32	DISPONIBILITÉ.....	82
** 33	PRIMES DE POSTE .....	84
34	EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	84
** 35	MESURES DISCIPLINAIRES.....	85
36	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ .....	86
37	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	87
38	CONSULTATION MIXTE.....	87

** 39	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	88
40	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ...	90
41	AVIS DE MUTATION.....	96
42	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	96
43	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	96
44	QUALITÉ D'AUTEUR .....	98
45	DROITS D'INSCRIPTION.....	99
46	RÉFÉRENCES D'EMPLOI .....	99
47	DROITS DES EMPLOYÉES.....	99
48	SOUS-TRAITANCE .....	100
49	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	100
50	OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	101
51	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES .....	102
52	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	102
** 53	DURÉE DE LA CONVENTION .....	103

<b>APPENDICE « A » .....</b>	<b>105</b>
**EMPLOYÉES ES TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION.....	105
**EMPLOYÉES SI TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION.....	108
**GROUPE ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION.....	111
<b>**APPENDICE « B ».....</b>	<b>117</b>
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	117
<b>**APPENDICE « C ».....</b>	<b>123</b>
HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE .....	123
<b>APPENDICE « D » .....</b>	<b>128</b>
INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE .....	128
<b>APPENDICE « E ».....</b>	<b>132</b>
PRINCIPE DE POSTE .....	132
<b>**APPENDICE « F » .....</b>	<b>134</b>
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR) ET L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(E)S EN SCIENCES SOCIALES (CI-APRÈS APPELÉE L'ASSOCIATION) CONCERNANT LE TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	134

**\*\*APPENDICE « G » .....135**

PROCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU  
TRÉSOR DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ  
L'EMPLOYEUR) ET L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(E)S  
EN SCIENCES SOCIALES (CI-APRÈS APPELÉE  
L'ASSOCIATION) CONCERNANT L'INFORMATION  
FOURNIE AUX EMPLOYÉS QUI SE JOIGNENT À  
L'UNITÉ DE NÉGOCIATION ..... 135

\*\*Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente.

**Nota :** Afin de s'assurer que le texte de la présente convention s'applique également aux hommes et aux femmes (à l'exception des paragraphes 21.03 à 21.05 et des articles 49 et 51), on utilise alternativement dans la version française les termes « employé » et « employée » d'un article à l'autre.

## **ARTICLE 1**

### **OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION**

**1.01** La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux pour l'employeur, les employées et l'Association et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employées assujetties à la présente convention.

**1.02** Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être de ses employées et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

« **Association** » désigne l'Association des employé(e)s en sciences sociales ("Association");

« **congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales ou régulières ("leave");

« **congé compensateur** » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. 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 au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé ("compensatory leave");

\*\*

« **conjoint de fait** » : la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an ("common-law partner");

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Association à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales ("membership dues");

« **CRTFP** » désigne la Commission des relations de travail dans la fonction publique ("PSSRB");

« **emploi continu** » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* de l'employeur à la date de la signature de la présente convention ("continuous employment");

« **employé** » ou « **employée** » désigne toute personne définie comme « fonctionnaire » tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui fait partie de l'unité de négociation ("employee");

« **employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor ("employer");

\*\*

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

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

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

ou

b) dans le cas d'un employé à temps partiel, le travail autorisé qu'il exécute en plus de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,

ou

c) dans le cas d'un employé à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept heures et demie (7 1/2) par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (Appendice « B »), le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine;

« **indemnité** » désigne la rémunération versée au titre de l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (“allowance”);

« **jour** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h 1 min. (“day”);

« **jour de repos** » désigne, par rapport à un employé à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait

qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission ("day of rest");

« **jour férié** » désigne :

- a) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
- b) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
  - (i) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
  - ou
  - (ii) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là ("holiday");

« **LRTFP** » désigne la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ("PSSRA");

« **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un employé en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction ("lay-off");

« **rémunération** » désigne le traitement et les indemnités ("remuneration");

« **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé ("double time");

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé ("time and one-half");

« **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé (“straight-time rate”);

« **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par cinq (5) (“daily rate of pay”);

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

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé à plein temps, divisé par 37,5 (“hourly rate of pay”);

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'employeur, de la classification ES ou SI, faisant partie du groupe Économique et services de sciences sociales tel que déterminé par le certificat émis par la CRTFP le 19 mai 1999 (“bargaining unit”);

« **zone d'affectation** » s'entend dans le sens donné à cette expression dans la Directive sur les voyages (“headquarters area”).

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

- a) si elles sont définies dans la *LRTFP*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,  
et
- b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *LRTFP*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

**ARTICLE 3**  
**CHAMP D'APPLICATION**

**3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux employées et à l'employeur.

**3.02** Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

**3.03** Afin de s'assurer que le texte de la présente convention s'applique également aux hommes et aux femmes (à l'exception des paragraphes 21.03 à 21.05 et des articles 49 et 51), on utilise alternativement dans la version française les termes « *employé* » et « *employée* » d'un article à l'autre.

À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention s'appliquent sans distinction aux employés masculins et féminins.

**ARTICLE 4**  
**SÛRETÉ DE L'ÉTAT**

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

**ARTICLE 5**  
**PRIORITÉ DE LA LOI SUR**  
**LA CONVENTION COLLECTIVE**

**5.01** Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employées de la fonction publique assujetties à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

**ARTICLE 6**  
**RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

**6.01** Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

**ARTICLE 7**  
**RECONNAISSANCE SYNDICALE**

**7.01** L'employeur reconnaît l'Association comme agent de négociation unique de toutes les employées visées dans le certificat délivré par la CRTFP le 19 mai 1999 en ce qui concerne le personnel du groupe Économique et services de sciences sociales.

**ARTICLE 8**  
**REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS**

**8.01** L'employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer ou de désigner des employés comme représentants.

**8.02** L'employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, le secteur que chaque représentant doit desservir.

**8.03** L'Association communique par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 8.02.

**8.04** Un représentant doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête au sujet des plaintes de la part des employés, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Lors de la reprise de ses fonctions normales, le représentant doit signaler son retour à son superviseur lorsque c'est possible.

**8.05** Lorsque l'employeur met en place un programme formel d'orientation des employés, il offrira à l'Association l'occasion de présenter un de ses représentants aux nouveaux employés dans le cadre du programme en question.

## **ARTICLE 9**

### **UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

**9.01** L'employeur détermine des endroits commodes où l'Association peut apposer ses avis officiels sur des panneaux d'affichage (y compris les tableaux d'affichage électroniques, s'ils sont disponibles). Les avis ou autres documents doivent recevoir l'approbation préalable de l'employeur, sauf les avis concernant les affaires, les réunions et les élections de l'Association, la liste des déléguées et des représentantes de l'Association et les activités sociales ou récréatives. L'employeur se réserve le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou aux intérêts de l'une de ses représentantes.

**9.02** L'employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Association, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat.

**9.03** Il peut être permis à une représentante dûment accréditée de l'Association de se rendre dans les locaux de l'employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. La représentante doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque la représentante de l'Association monte à bord, elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

**9.04** L'Association fournit à l'employeur une liste des noms de ses représentantes et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

## **ARTICLE 10**

### **PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

**10.01** À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles.

**10.02** L'Association informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé.

**10.03** Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

**10.04** N'est pas assujetti au présent article l'employé qui convainc l'employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association syndicale, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des

cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Une copie de la déclaration sous serment sera fournie à l'Association.

**10.05** Nulle association d'employés, au sens où l'entend l'article 2 de la *LRTFP*, sauf l'Association, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.

**10.06** Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'Association dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.

**10.07** L'employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

**10.08** L'Association convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

## **ARTICLE 11**

### **INFORMATION**

**11.01** L'employeur convient de communiquer trimestriellement à l'Association la liste de toutes les employées de l'unité de négociation. Cette liste comprend le nom, le ministère employeur, le lieu de travail géographique, la date de nomination à un poste particulier et la classification de l'employée; l'employeur s'engage à normalement communiquer cette liste dans un délai d'un (1) mois après la fin de chaque trimestre.

**11.02** L'employeur convient de fournir à chaque employée un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

**11.03** Sur demande écrite de l'employée, l'employeur fournira en un temps opportun aux deux parties la liste des ententes du Conseil national mixte qui font partie de la présente convention collective et ont un rapport direct avec les conditions d'emploi de l'employée demanderesse.

**ARTICLE 12**  
**EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES**  
**ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS**

**12.01** Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un employeur provincial, municipal, commercial ou industriel, signalent la chose à l'employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

**ARTICLE 13**  
**RESTRICTIONS CONCERNANT**  
**L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

**13.01** Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employées ne se voient pas empêchées d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles elles sont tenues de travailler pour l'employeur.

**ARTICLE 14**  
**CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION**

**Plaintes déposées devant la CRTFP en application de l'article 20 la  
*Loi sur les relations de travail dans de la fonction publique***

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

- a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTFP,

et

- b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'Association qui dépose une plainte.

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

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

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

et

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

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

- a) à l'employé cité comme témoin par la CRTFP,

et

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

**Séances d'une commission d'arbitrage, d'un bureau de conciliation et lors d'un mode substitutif de règlements des différends**

**14.04** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Association devant une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlements des différends.

**14.05** L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlements des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'Association.

**Arbitrage des griefs**

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

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

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

**14.07** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à l'employé :

- a) lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé, et le statut de présent au travail si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,

et

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

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

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

### **Séances de négociations contractuelles**

**14.10** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé un nombre raisonnable d'employés qui assistent aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Association.

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

**14.11** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

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

**14.12** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

**14.13** Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions de l'Association ainsi qu'à des réunions d'organisations auxquelles l'Association est affiliée.

**Cours de formation des représentants**

**14.14** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Association pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions de représentant.

**Réunions, enquêtes ou colloques concernant les relations de travail**

**14.15** Lorsque les nécessités du service le permettent et que le sujet concerne les conditions d'emploi des employés de l'unité de négociation, l'employeur peut accorder un congé non payé à l'employé afin qu'il assiste à des réunions publiques, à des enquêtes ou à des colloques au nom de l'Association, pourvu que celui-ci puisse prouver que sa présence a été approuvée par l'Association.

**Congé pour élection ou nomination à un poste au sein de l'Association**

**14.16** L'employeur accordera un congé non payé à tout employé élu ou nommé à un poste à plein temps au sein de l'Association dans le mois qui suit l'avis, donné à l'employeur par l'Association, de l'élection ou de la nomination dudit employé. La durée du congé sera égale à celle du mandat de l'employé audit poste.

**ARTICLE 15**  
**GRÈVES ILLÉGALES**

**15.01** La *LRTFP* prévoit des peines à l'endroit des personnes qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le congédiement pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *LRTFP*.

**ARTICLE 16**  
**ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**16.01** Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale et physique, son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

**16.02**

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l'alinéa 16.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

**16.03** Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

## **ARTICLE 17**

### **ÉLIMINATION DU HARCÈLEMENT SEXUEL**

**17.01** L'Association et l'employeur reconnaissent le droit des employées de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

#### **17.02**

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l'alinéa 17.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier sera supprimé sauf d'un commun accord.

**17.03** Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'une médiatrice pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection de la médiatrice se fera d'un commun accord.

## **ARTICLE 18**

### **FONCTIONS À BORD DES NAVIRES**

**18.01** Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelque façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.

**18.02** Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans que ce dernier soit rémunéré en heures supplémentaires.

**18.03** Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employés, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

**18.04** Lorsque l'employé subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il est remboursé jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

**18.05**

- a) L'employé fournit à l'employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il lui incombe de le tenir à jour par la suite.
- b) Lorsque l'employé ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

**ARTICLE 19**

**CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

**19.01** L'employée a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informée du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

**19.02**

- a) Dès qu'une employée devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'elle cesse d'y être assujettie, ses

crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).

- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employée pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 21.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.
- d) L'employée conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où elle y devient assujettie.

**19.03** L'employée ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois.

**19.04** L'employée n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où elle est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

**19.05** En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employée un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employée, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

**19.06** L'employée n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur.

**19.07** Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à une employée pour une période de plus de trois (3) mois, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels.

**ARTICLE 20**  
**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

**20.01** Sous réserve du paragraphe 20.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

- a) le jour de l'An
- le Vendredi saint
- le lundi de Pâques
- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces
- le jour du Souvenir
- le jour de Noël
- l'après-Noël,

\*\*

- b) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé territorial, provincial ou

municipal dans la région où travaille l'employé ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,

- c) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**20.02** L'employé absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14, Congé pour les affaires de l'Association.

**20.03** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 20.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

**20.04** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 20.03 :

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

**20.05** Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré :

a)

(i) à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire en conformité avec la présente convention, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là,

ou

(ii) lorsque l'employé travaille un jour férié qui suit un jour de repos pendant lequel il a également travaillé et pour lequel il touche une rémunération d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.11b) de la présente convention, il touche, en sus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire heures pour toutes les effectuées.

b) sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il peut bénéficier :

(i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

(A) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire en conformité avec la présente convention,

et

- (B) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire en conformité avec la présente convention,

ou

- (ii) si l'employé a travaillé un jour férié qui suit un jour de repos pendant lequel il a également travaillé et pour lequel il a touché une rémunération d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.11b) de la présente convention :

- (A) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

- (B) deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour toutes les heures effectuées durant le jour férié.

c)

- (i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé les demande.
- (ii) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés pour une période d'un an. Dans tous les autres cas, les

jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé.

- (iii) Le taux de rémunération des heures normales dont il est question au sous-alinéa 20.05c)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

**20.06** Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 20.05;

ou

- b) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

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

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

**20.09** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur ne demandera pas à un employé de travailler le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

**ARTICLE 21**  
**AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

**21.01 Congé de mariage payé**

- a) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employée donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.
- b) Dans le cas de l'employée qui compte moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employée au cours de la période de congé est recouvré par l'employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employée.

**21.02 Congé de deuil payé**

\*\*

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employée), l'enfant propre de l'employée (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employée, le grand-parent, le petit-enfant, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.

\*\*

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employée est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, elle est rémunérée pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à

son horaire. En outre, elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- b) L'employée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) Si, au cours d'une période de congé annuel, de congé de maladie ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employée admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas a) ou b) du présent paragraphe, celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé annuel, de congé de maladie ou de congé compensateur sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payés qui lui ont été accordés.
- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui prévu aux alinéas 21.02a) et b).

### **21.03 Congé de maternité non payé**

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-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 le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

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

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-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 congés 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 22 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés au sein de l'article 22 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.

\*\*

#### **Disposition transitoire aux fins de 21.04**

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de paragraphe 21.04 ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent paragraphe. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

#### **21.04 Indemnité de maternité**

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
  - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de 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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère 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 21.04c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de 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) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé,
  - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la

fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement 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.

#### **21.05 Indemnité de maternité spéciale pour l'employée totalement invalide**

- a) L'employée qui :
  - (i) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de

toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

et

- (ii) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.04a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 21.04a)(iii),

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

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.04 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).

\*\*

#### **Disposition transitoire aux fins de 21.06 et 21.07**

L'employé qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions des paragraphes 21.06 et 21.07 ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions des présents paragraphes. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

**21.06 Congé parental non payé**

\*\*

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

\*\*

- b) L'employé 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) :

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

ou

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

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

cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- d) L'employé 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 prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) L'Employeur peut :
  - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
  - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

\*\*

- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- 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.

**21.07 Indemnité parentale**

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

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et 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 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 a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 21.04 a)(iii)(B), le cas échéant;

\*\*

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la

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

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère 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'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé 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 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 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 aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) si l'employé 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 a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07c)(i) sera calculé de façon estimative et sera

avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
  - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.

- i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

**21.08 Indemnité parentale spéciale pour l'employée totalement invalide**

- a) L'employée qui :
  - (i) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,
  - et
  - (ii) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.07a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 21.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où 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'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employée aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

\*\*

#### **Dispositions transitoires aux fins de 21.09**

Le présent paragraphe s'applique à l'employée qui a obtenu un congé et qui est partie en congé à compter du jour de la signature de la convention.

L'employée qui, le jour de la signature de la présente convention est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (paragraphe 21.09) ou en congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère (paragraphe 21.16) conformément aux dispositions de la convention expirée le 21 juin 2000, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employée revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

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

Toutes les périodes de congé obtenues en vertu de l'article congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en vertu de l'article congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère conformément aux dispositions d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du Congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employée dans la fonction publique.

\*\*

### **21.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille**

Sous réserve des nécessités du service, l'employée bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employée), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou avec qui l'employée demeure en permanence.
- b) Sous réserve de l'alinéa a), la durée totale des congés non payés accordés à l'employée pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa famille ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- c) L'employée 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.

### **21.10 Congé non payé pour convenance personnelle**

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'employée pour des raisons de convenance personnelle. 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 du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employée pour des raisons de convenance personnelle.
- c) Pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique l'employée a droit à un congé non payé pour des raisons de convenance personnelle une seule fois pour une durée maximale de trois (3) mois et une seule fois pour une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou de paternité sans le consentement de l'employeur.
- d) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe b) du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employée a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**21.11 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux**

- a) À la demande de l'employée, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employée dont l'époux est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employée dont l'époux est déménagé temporairement.
- b) 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 congé annuel de l'employée, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**21.12 Congé payé pour obligations familiales**

\*\*

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

- b) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

\*\*

- (i) d'une durée maximale d'une (1) journée pour le rendez-vous d'un membre de la famille chez le médecin ou le dentiste lorsque la personne est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employée doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses absences au travail. L'employée qui demande un congé en vertu de cette disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (ii) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille;
- (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

\*\*

- (iv) d'une durée de deux (2) jours pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

- c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des alinéas b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.

### **21.13 Congé pour comparution**

Un congé payé est accordé à toute employée qui est obligée :

- a) de faire partie d'un jury ou d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- et
- b) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure qui se tient :
  - (i) devant une cour de justice ou sous son autorité, 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, autrement que dans l'exercice des fonctions de son poste,
  - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,
  - et
  - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupement de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à se présenter devant lui.

### **21.14 Congé pour accident du travail**

L'employée bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail qu'elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employée,
- b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi,  
  
ou
- c) d'une exposition à des conditions dangereuses dans le cadre de son emploi,

si l'employée convient de verser au receveur général du Canada toute somme d'argent qu'elle reçoit en dédommagement des pertes de salaire subies lors du règlement de toute réclamation qu'elle peut avoir présentée relativement à cette blessure, maladie ou exposition.

#### **21.15 Congé payé de sélection du personnel**

Lorsque l'employée prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *LRTFP*, elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel liés aux mutations.

#### **21.16 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employée l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

## **ARTICLE 22**

### **CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

#### **Crédits**

**22.01** L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

#### **Attribution des congés de maladie**

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

a) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

et

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

**22.03** À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par la suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 22.02a).

**22.04** Lorsque l'employé 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 22.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé, à la discrétion de l'employeur, pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

**22.05** Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la

même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

**22.06** L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

**22.07** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

**22.08** L'employeur convient que l'employé faisant l'objet d'une recommandation de licenciement motivé en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour incapacité attribuable à une mauvaise santé n'est pas renvoyé à une date antérieure à la date à laquelle l'employé aura utilisé ses crédits de congé de maladie.

## ARTICLE 23

### PROMOTION PROFESSIONNELLE

#### **23.01 Congé d'études**

- a) Toute employée peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employée de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

- b) Toute employée en congé d'études, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'allocations compensatrices de salaire allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son salaire de base mais l'allocation de congé d'études peut être réduite dans le cas de l'employée qui touche une aide ou une bourse d'études. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne dépasse pas celui de l'aide ou de la bourse.
- c) Toute allocation dont bénéficie une employée et qui ne constitue pas une partie de son salaire de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'allocation de congé d'études.
- d) Les allocations que reçoit l'employée peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employée est notifiée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non-maintien des allocations.
- e) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, toute employée doit, au besoin, donner, avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employée, sauf avec la permission de l'employeur,
  - (i) abandonne le cours,
  - (ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours,  
  
ou
  - (iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période durant laquelle elle s'est engagée à travailler après son cours,

elle rembourse à l'employeur toutes les allocations qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

### **23.02 Assistance aux conférences et aux congrès**

- a) Toute employée a l'occasion, sous réserve des nécessités du service, d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, afin de profiter d'un échange de connaissances avec des collègues de la profession et de profiter de leur expérience. L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès, sous réserve des contraintes budgétaires déterminées par l'employeur.
- b) Toute employée qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur, pour représenter les intérêts de l'employeur, est réputée être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.
- c) Toute employée invitée à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'activité professionnelle, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, toucher le remboursement des droits d'inscription et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- d) L'employée n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 28, Durée du travail et heures supplémentaires, relativement aux heures passées à une conférence ou à un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe.

- e) L'employée n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 30, Temps de déplacement, relativement aux heures passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe, à moins que l'employée ne soit tenue d'y assister par l'employeur.

### **23.03 Perfectionnement professionnel**

- a) Parce que les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles, les employées peuvent se voir donner, à l'occasion et sous réserve des restrictions opérationnelles et budgétaires, la possibilité :
  - (i) de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif,
  - ou
  - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'employeur.
- b) Toute employée peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir une employée, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- c) Lorsqu'une employée est choisie par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employée avant de

déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

- d) Toute employée choisie pour participer à un programme de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut être admise à bénéficier. L'employée n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 28, Durée du travail et heures supplémentaires, et 30, Temps de déplacement, durant le temps passé à un programme de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- e) Toute employée participant à un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent paragraphe, peut toucher le remboursement de dépenses de voyage raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'employeur juge appropriée.
- f) L'employeur s'assurera que le bureau dispose des publications professionnelles qui ont trait aux domaines de spécialisation des employées.

#### **23.04 Congé d'examen**

Un congé payé pour se présenter à un examen écrit peut être accordé par l'employeur à une employée qui n'est pas en congé d'études. Ce congé n'est accordé que si, de l'avis de l'employeur, le cours suivi par l'employée se rattache directement aux fonctions de l'employée ou s'il améliore ses qualifications.

### **ARTICLE 24**

#### **CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**24.01** L'année de référence pour le congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

### Acquisition des crédits de congé annuel

**24.02** L'employé acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :

- a) neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) au tarif normal de l'employé jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- b) douze heures virgule cinq (12,5) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- \*\*
- c) à compter du 22 juin 2002, treize heures virgule sept cinq (13,75) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- d) quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- e) quinze heures virgule six deux cinq (15,625) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- \*\*
- f) à compter du 22 juin 2002, seize heures virgule huit sept cinq (16,875) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- \*\*
- g) dix-sept heures virgule cinq (17,5) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;

- h) dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- i) toutefois, l'employé qui a bénéficié ou qui a droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de trois heures virgule un deux cinq (3,125) par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20<sup>e</sup>) anniversaire de service jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- j) les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé pour la journée ou la partie de journée en question;
- k) aux fins du paragraphe 24.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité;
- l) nonobstant l'alinéa k) ci-dessus, l'employé qui faisait partie de l'unité de négociation SI à la date de signature de la convention collective, (le 17, 18 ou 19 mai 1989), ou l'employé qui a adhéré à l'unité de négociation SI entre la date de signature de la convention collective (le 17, 18, ou 19 mai 1989) et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles

à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

### **Droit au congé annuel payé**

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

### **Établissement du calendrier des congés annuels payés**

**24.04** L'employeur se réserve le droit d'établir le calendrier des congés annuels de l'employé mais fait tout effort raisonnable :

- a) pour accorder à l'employé un congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé;
- b) pour assurer que l'approbation de la demande de congé annuel de l'employé ne soit pas refusée sans motif raisonnable;
- c) pour établir le tableau des congés annuels d'une façon équitable et, si cela n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'employeur ou des autres employés, suivant les désirs de l'employé.

**24.05** L'employeur donne à l'employé un préavis aussi long et raisonnable que possible de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. Dans le cas d'un refus, d'une modification ou d'une annulation de ces congés, l'employeur, sur demande écrite de l'employé, en fournit la raison par écrit.

**24.06** Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder :

- a) un congé payé de deuil,

ou

- b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille,

ou

- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

\*\*

### **Report des congés annuels**

#### **24.07**

\*\*

- a) Employés ayant à leur crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le 31 mars 2000 ou à la date où ils deviennent membres de l'unité de négociation.
- (i) L'employé qui, au 31 mars 2000, a accumulé des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures doit liquider vingt pour cent (20 %) de l'excédent au cours de chaque année de congé annuel subséquente jusqu'à ce que tous les congés en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés.
  - (ii) La personne qui est devenue ou devient membre de l'unité de négociation après le 31 mars 2000 et qui, à la fin de l'année de congé annuel pendant laquelle elle est devenue membre, a accumulé des congés annuels en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures doit liquider vingt pour cent (20 %) de l'excédent au cours de chaque année de congé annuel subséquente jusqu'à ce que tous les congés annuels en sus de deux

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

- (iii) Si le calcul des crédits de congé annuel qui doivent être épuisés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) produit une fraction d'heure, ce chiffre doit être arrondi à la demi-heure la plus proche.
- (iv) Si, à la fin de l'année de congé annuel, l'employé visé aux sous-alinéas (i) ou (ii) n'a pas utilisé les congés annuels qu'il devait épuiser, la partie des vingt pour cent (20 %) de l'excédent qui n'a pas été épuisée lui est versée en argent, au taux de rémunération journalier calculé selon la classification stipulée dans le certificat de nomination au poste d'attache de l'employé le dernier jour de l'année de congé annuel.
- (v) L'employé tenu de liquider des congés conformément aux sous-alinéas (i) ou (ii) doit utiliser, avant la fin de l'année de congé annuel, tous les crédits de congé annuel acquis au cours de l'année en question; les congés annuels qui n'auront pas été utilisés seront payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

\*\*

- b) Employés qui n'ont pas à leur crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures le 31 mars 2000 ou à la date où ils deviennent membres de l'unité de négociation.

Les crédits de congé annuel que l'employé acquiert mais n'utilise pas sont reportés à l'année de congé annuel suivante jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) sont payés en

argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

- c) Rémunération des crédits de congé pendant l'année de congé annuel.

Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée 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**

#### **24.08**

- a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après qu'il est parti en congé annuel payé.
- b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage :
- (i) pour se rendre à son lieu de travail,
  - et
  - (ii) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

- c) L'employé n'est pas considéré être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 24.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

### **Congé de cessation d'emploi**

**24.09** Lorsqu'il décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais inutilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'employeur accorde à l'employé les congés annuels et les congés d'ancienneté acquis mais inutilisés avant la cessation d'emploi, si l'employé en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

**24.10** Nonobstant les dispositions du paragraphe 24.09, l'employé dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 24.09, s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il cesse d'être employé.

### **Paiements anticipés**

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

À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop

relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement déduit de la rémunération à laquelle il a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

### **Annulation du congé annuel**

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

### **Congé d'ancienneté**

**24.13** L'employé qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cent quatre-vingt-sept heures virgule cinq (187,5) de congé payé au tarif normal après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

### **Nomination à un poste chez un employeur distinct**

**24.14** Nonobstant le paragraphe 24.09, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *LRTFP* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**ARTICLE 25**  
**INDEMNITÉ DE DÉPART**

**25.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 25.02, l'employée 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 et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 25.01a)(i) ci-dessus.

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 25.01d) et si l'employée compte au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de

vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employée compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse d'être employée en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

d) **Retraite**

(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employée a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,

ou

(ii) dans le cas d'une employée à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, si elle était une cotisante en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate si elle avait été cotisante en vertu de ladite loi,

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

e) **Décès**

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

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

(i) Lorsque l'employée compte de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employée compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

**25.02** La période d'emploi continue servant au calcul des indemnités de départ payables à l'employée en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 25.01.

**25.03**

- a) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'employée conformément à la classification prescrite dans son certificat de nomination concernant le poste d'attache de l'employée juste avant la fin de son emploi.
- b) Nonobstant l'alinéa 25.03a), dans le cas d'une employée qui occupe un poste intérimaire depuis plus d'un (1) ans au moment de la cessation d'emploi, la rémunération servant au calcul de l'indemnité de cessation d'emploi est la rémunération intérimaire.

**Nomination à un poste chez un employeur distinct**

**25.04** Nonobstant l'alinéa 25.01b), l'employée qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *LRTFP* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employée dans un organisme visé à la partie I.

**ARTICLE 26****TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER**

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

**ARTICLE 27**  
**ADMINISTRATION DE LA PAYE**

**27.01** Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employées ne sont pas modifiées par la présente convention.

**27.02** L'employée a droit, pour la prestation de ses services :

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel elle est nommée, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination,

ou

- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel elle est nommée ne concordent pas.

**27.03**

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates qui y sont stipulées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de ladite convention, les modalités suivantes s'appliquent :
  - (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la convention collective ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employées, aux anciennes employées ou, en cas de décès, à la succession des anciennes employées qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la convention collective avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- (iv) pour permettre aux anciennes employées ou, en cas de décès, aux représentantes des anciennes employées de toucher le paiement conformément au sous-alinéa b)(iii), l'employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 27.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

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

**27.05 Les taux de retenue de paye**

L'employée qui, conformément au *Règlement concernant la paye lors de la reclassification ou de la transposition*, est payée selon un taux

de retenue le jour de l'entrée en vigueur d'une augmentation économique et est toujours payée à ce taux le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur d'une autre augmentation économique, touche en une seule fois une somme équivalant à la totalité de l'augmentation économique applicable à son ancien groupe et à son ancien niveau, et cette augmentation est calculée à partir de son dernier taux de paye.

#### **27.06 Taux de rémunération à la reclassification des fonctions et responsabilités à un niveau ayant un taux maximal moins élevé**

Lorsque les fonctions et responsabilités d'une employée sont reclassifiées à un niveau ayant un taux maximal moins élevé que le niveau auquel elle est rémunérée, les procédures suivantes s'appliqueront :

- a) Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui de l'ancien groupe ou niveau, la titulaire doit recevoir un préavis écrit.
- b) Malgré la rétrogradation du poste, la titulaire est réputée, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération, il s'agit d'une situation de protection du revenu; quant à la titulaire visée par l'article c)(ii), elle jouit de cet avantage tant qu'elle occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne égal ou supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lequel est révisé périodiquement.
- c)
  - (i) L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour muter la titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien groupe et de son ancien niveau.

- (ii) Si une titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en (i) situé dans la même région, elle sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.

**27.07** Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Association les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employées au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

**27.08**

- a) Lorsque l'employée est tenue par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une employée d'un niveau de classification supérieur et qu'elle exécute ces fonctions pendant au moins quatre (4) jours ou postes consécutifs, elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions, comme si elle avait été nommée à ce niveau supérieur,
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

**27.09** Lorsque le jour de paye normal de l'employée coïncide avec son jour de repos, l'employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

**27.10** À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, toute période d'absence non payée, y compris un congés non payé, qui excède une période de trois (3) mois n'est pas comptée aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**ARTICLE 28****DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES****28.01 Durée du travail**

- a) Sous réserve du paragraphe 28.03, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2), à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de neuf (9) heures située entre 6 h et 18 h, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Association et l'employeur.
- b) L'employeur accorde normalement à l'employé deux (2) jours consécutifs de repos au cours de chaque période de sept (7) jours, à moins que les exigences du service ne s'y opposent.
- c) Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'employeur, l'employé a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre 6 h et 18 h.
- d)
  - (i) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de son employeur, l'employé 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 vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours,

ledit employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

e) Les employés peuvent être tenus de soumettre des registres mensuels de présence; seules les heures supplémentaires et les absences doivent être précisées.

**28.02** Les employés visés par l'alinéa 28.01c) sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies dans la présente convention.

**28.03** Dans le cas des employés qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

a) la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employés travaillent :

(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,

et soit

(ii) sept heures et demie (7 1/2) par jour,

ou

(iii) une moyenne de sept heures et demie (7 1/2) par jour, lorsque l'employeur et la majorité des employés intéressés en conviennent.

- b) L'employeur fait tout effort raisonnable :
- (i) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé;
  - (ii) pour éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail;
  - (iii) pour tenir compte des désirs de la majorité des employés touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;
  - (iv) pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;
  - (v) pour accorder à l'employé au moins deux (2) jours de repos consécutifs.
- c) L'employeur fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'employeur et l'employé. Si l'employé ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme temps de travail.
- d) Lorsque le poste prévu à l'horaire d'un employé ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

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

ou

- (ii) 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 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, ou tout de suite après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé intermédiaire, si les jours de repos sont ainsi séparés.

### **Généralités**

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

**28.05** L'employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant approprié de l'Association si la modification touche la majorité des employés assujettis à cet horaire.

**28.06** Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'employeur, les employés peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur.

**28.07** Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé est de moins de sept (7) jours, l'employé touche une prime de salaire calculée au taux normal majoré de moitié (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux normal. Cet

employé conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré en conformité avec les dispositions de rémunération du travail supplémentaire de la présente convention.

**28.08** Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail dans le cas des employés qui ne font pas partie de l'exploitation. L'employeur convient, lorsque les nécessités du service le permettent, de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder des périodes de repos aux employés de l'exploitation.

#### **28.09 Répartition des heures supplémentaires**

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

- a) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés qualifiés facilement disponibles,
- et
- b) pour donner aux employés tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.

**28.10** Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fera tout effort raisonnable pour éviter les heures supplémentaires excessives.

#### **28.11 Rémunération des heures supplémentaires**

Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- a) Taux et demi (1 1/2) sous réserve l'alinéa 28.11b).
- b) Taux double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de sept heures et demie (7 1/2) supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières et

pour chacune des heures effectuées le deuxième jour de repos ou les jours de repos subséquents à condition d'avoir aussi travaillé le premier jour de repos. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés.

#### **28.12**

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

#### **28.13 Indemnité de repas**

\*\*

- a) À compter de la date de signature, l'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire, et qui n'a pas été informé de l'exigence avant la fin de la dernière période de travail prévue à l'horaire, bénéficie d'un

remboursement de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$) pour un repas sauf lorsque le repas est fourni gratuitement.

\*\*

- b) À compter de la date de signature, lorsque l'employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de neuf dollars et cinquante (9,50 \$) cents pour un repas supplémentaire sauf lorsque le repas est fourni gratuitement.
- c) Une période raisonnable de temps payée, que fixe la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.
- d) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, a le droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

#### **28.14**

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans le cas où, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, les heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'employeur accorde un congé compensateur au moment qui convient à la fois à l'employé et à l'employeur. Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois déterminée par l'employeur est compensé par une rémunération en espèces. Ce versement sera calculé au taux de rémunération horaire de l'employé et selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la fin de la période de douze (12) mois.

**28.15** L'employeur s'efforce d'effectuer les versements en espèces relatifs aux heures supplémentaires acquises en vertu du présent article dans les six (6) semaines qui suivent la fin de la période de paye au cours de laquelle le relevé des heures supplémentaires est présenté.

**28.16** Lorsque l'employé est tenu d'accomplir du travail supplémentaire pour une période d'heures accolées ou non, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou en revenir n'est pas considéré comme du temps de travail.

## **ARTICLE 29**

### **INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

**29.01** Lorsque l'employée est tenue de rentrer au travail et qu'elle s'y présente un jour de repos, elle a droit à un minimum de trois (3) heures de paie au taux supplémentaire applicable.

**29.02** Les paiements prévus aux termes de l'article 31, Indemnité de rappel au travail, et de l'article 29, Indemnité de rentrée au travail, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

**29.03** Sauf dans le cas où l'employée est tenue 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'employée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas tenu pour être du temps de travail.

**29.04** Le paiement minimum mentionné en 29.01 ci-dessus ne s'applique pas aux employées à temps partiel. Les employées à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe B.12 de l'Appendice « B » de la présente convention.

### **ARTICLE 30**

#### **TEMPS DE DÉPLACEMENT**

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

**30.02** Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à cette dernière expression, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 30.03 et 30.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

**30.03** Aux fins des paragraphes 30.02 et 30.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- a) Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur.
- b) Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé 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 demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

**30.04** Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 30.02 et 30.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
  - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,  
  
et
  - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- d) Le temps de déplacement est rémunéré en espèces; cependant, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, le temps de voyage peut être rémunéré par un congé payé. La durée de ce congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération applicable calculé selon le taux de rémunération horaire de l'employé à la date qui précède immédiatement le jour où le congé est pris.

Lorsque le congé de remplacement ne peut être pris avant la fin de l'année financière, il est payé en espèces au taux de rémunération applicable à l'employé à ce moment-là.

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

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,  
ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 20, Jours fériés désignés payés, et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la présente convention.

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

**30.07** Tous les calculs effectués conformément au présent article sont assujettis au paragraphe 28.11.

### **ARTICLE 31**

#### **INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

**31.01** Si l'employée est rappelée au travail :

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

ou

b) un jour de repos,

ou

c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

et rentre au travail, elle touche le plus élevé des deux montants suivants :

(i) une rémunération équivalent à trois (3) heures de rémunération au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération dans une période de huit (8) heures. Ce plafond comprend l'indemnité de rentrée au travail prévue au paragraphe 20.07 de l'article 20 ainsi que les dispositions de la présente convention relativement à l'indemnité de rentrée au travail;

ou

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

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

d) Le paiement minimum mentionné en 31.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employées à temps partiel. Les employées à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe B.11 (Appendice « B »).

**31.02** Sauf dans les cas où l'employée est tenue par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employée met

pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

### **Non-cumul des paiements**

**31.03** Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que du paragraphe 31.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employée n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

**31.04** Le présent article ne s'applique pas à l'employée qui loge à bord d'un navire et qui :

- a) ne se trouvant pas dans son port d'attache, se présente à bord pour le départ du navire conformément aux ordres de départ affichés, ou comme l'exige par ailleurs le capitaine,

ou

- b) se trouve dans les locaux de l'employeur au moment où elle est avisée de l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 32 DISPONIBILITÉ**

**32.01** Lorsque l'employeur exige de l'employé qu'il soit disponible durant les heures hors-service, l'employé a droit à une indemnité de disponibilité d'une demi-heure (1/2) au tarif normal pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures consécutives durant laquelle il est en disponibilité.

**32.02** L'employé 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 liaison de télécommunication connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé

à le faire. Lorsqu'il désigne des employés pour des fonctions de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

**32.03** Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

**32.04** L'employé 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 applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,

ou

- b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.

**32.05** Sauf dans le cas où l'employé 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 met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

#### **Non-cumul des paiements**

**32.06** Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de rappel au travail, ainsi que du paragraphe 32.04 ci-dessus ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

**ARTICLE 33**  
**PRIMES DE POSTE**

\*\*

**33.01 Prime de poste**

L'employée qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h et 8 h, recevra une prime de poste de un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires, entre 16 h et 8 h. La prime de poste ne s'applique pas aux heures de travail se situant entre 8 h et 16 h.

\*\*

**33.02 Prime de fin de semaine**

- a) Les employées reçoivent une prime supplémentaire de un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa b) ci-dessous;
- b) la prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

**ARTICLE 34**  
**EXPOSÉ DES FONCTIONS**

**34.01** Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

**ARTICLE 35**  
**MESURES DISCIPLINAIRES**

\*\*

**35.01** Lorsque l'employée est tenue d'assister à une réunion concernant une affaire disciplinaire, elle a le droit, sur demande, d'être accompagnée d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employée reçoit un préavis écrit au moins un (1) jour ouvrable avant la réunion, l'informant de la tenue d'une telle réunion et de son objet.

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

**35.03** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employée 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.

**35.04** Lorsque l'employée est suspendue de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

**35.05** L'employeur informe le représentant local de l'Association qu'une telle suspension a été infligée.

**ARTICLE 36****EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ****36.01**

- a) Tout employé devra avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation officielle de son rendement ainsi que tous les rapports défavorables versés à son dossier personnel en ce qui a trait à l'exécution des fonctions de son poste.
- b) Le représentant de l'employeur qui fait l'évaluation du rendement de l'employé 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.
- c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

**36.02**

- a) Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :
  - (i) la formule 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, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé.

**36.03** Sur la demande écrite de la part de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

**ARTICLE 37**  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**37.01** L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employées. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Association à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

**ARTICLE 38**  
**CONSULTATION MIXTE**

**38.01** 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 œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

**38.02** Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Association communique par écrit à l'employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Association aux fins de consultation.

**38.03** Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

**38.04** Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Association peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

**ARTICLE 39****LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

**39.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *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 III de la *LRTFP*.

**39.02** Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la CRTFP 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.

**39.03** Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective :

- (1) Directives sur le service extérieur
- (2) Politique sur les voyages
- (3) Politique et procédures d'abandon d'un travail en cas de danger imminent
- (4) Directive sur les postes isolés
- (5) Politique de l'habillement
- (6) Politique des frais de logement
- (7) Premiers soins pour le grand public - Indemnité pour employées

- (8) Protocole d'entente concernant la définition du mot « conjoint »
- (9) Politique sur la réinstallation
- (10) Politique sur les indemnités de transport quotidien
- (11) Politique de prime au bilinguisme

**Normes d'hygiène et de sécurité (12/27)**

- (12) Chaudières et récipients soumis à une pression interne
- (13) Substances hasardeuses
- (14) Électricité
- (15) Appareils de levage
- (16) Premiers soins
- (17) Outils à main et outils portatifs à moteur
- (18) Espaces clos dangereux
- (19) Protection des machines
- (20) Manutention des matériaux
- (21) Utilisation des véhicules à moteur
- (22) Lutte contre le bruit et protection de l'ouïe
- (23) Équipement de protection individuelle
- (24) Pesticides
- (25) Charpentes surélevées
- (26) Utilisation et occupation des bâtiments

- (27) Hygiène
- (28) Politique de réaménagement des effectifs

\*\*

- (29) Régime de soins de santé de la fonction publique

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

**39.04** Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 40.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

## **ARTICLE 40**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

#### **Interprétation de la convention**

En cas de différend sur l'interprétation d'un paragraphe ou d'un article de la présente convention, il est convenu entre les parties qu'il est souhaitable de se réunir dans un délai raisonnable afin de rechercher une solution au problème posé. Le présent article n'empêche pas l'employé de recourir à la procédure de règlement des griefs prévue dans la présente convention.

**40.01** En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 7.0 des règlements du CNM.

**40.02** Sous réserve de l'article 91 de la *LRTFP* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de

l'employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 40.05, compte tenu des réserves suivantes :

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie, et
- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Association et de se faire représenter par celle-ci.

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

- a) palier 1 – premier palier de direction;
- b) paliers 2 et 3 – paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c) palier final – l'administrateur général ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

**40.04** L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés 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'Association.

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

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

**40.06** 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 le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

**40.07** Le grief de l'employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

**40.08** L'employé qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association.

**40.09** L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de

règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

**40.10** Au premier palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 40.05, au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

**40.11** À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement au grief d'un employé dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

**40.12** À défaut d'une réponse de l'employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

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

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

**40.15** Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente

procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

**40.16** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Association.

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

**40.18** Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique sauf que :

- a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier;
  - b) nonobstant l'alinéa 40.03c), l'administrateur général ne peut pas se faire représenter pour traiter le grief et rendre une décision;
- et
- c) le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le représentant de l'Association.

**40.19** L'employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son superviseur immédiat ou son responsable.

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

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

**40.22** Lorsque l'employé a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs :

a) au sujet de l'interprétation ou de l'application, à son égard, 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 peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *LRTFP* et de son règlement d'exécution.

**40.23** Lorsque le grief que l'employé peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Association signifie de la façon prescrite :

a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et

b) son accord de représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

**ARTICLE 41**  
**AVIS DE MUTATION**

**41.01** Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation de la région du lieu de travail, selon la définition de l'employeur, est communiqué à l'employée. Ce préavis est normalement donné au moins deux (2) mois à l'avance.

**ARTICLE 42**  
**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**42.01** Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

**ARTICLE 43**  
**TRANSFORMATIONS TECHNIQUES**

**43.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de transformations techniques, les services d'une employée ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'entente de réaménagement des effectifs du Conseil national mixte conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

**43.02** Dans le présent article, l'expression « transformations techniques » signifie :

- a) la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

**43.03** Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les transformations techniques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des transformations techniques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employées.

**43.04** Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Association un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de transformations techniques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employées.

**43.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 43.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des transformations;
- b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les transformations;
- c) le ou les lieux concernés.

**43.06** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 43.04, l'employeur doit consulter l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employées, des transformations techniques dont il est question au dit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a) Le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employées susceptibles d'être touchées par les transformations.

- b) Les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employées.

**43.07** Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'employeur décide qu'une employée doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais, à l'employée, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

#### **ARTICLE 44**

#### **QUALITÉ D'AUTEUR**

**44.01** L'employeur convient que tous les articles originaux et les documents professionnels et techniques rédigés par l'employé dans le cadre de son travail seront conservés dans les dossiers appropriés du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur n'interdira pas sans motif valable la publication d'articles originaux ou de documents professionnels et techniques dans les médias professionnels. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur sera reconnue, dans la mesure du possible, dans les publications du ministère.

**44.02** Lorsque l'employé agit comme auteur unique, comme coauteur ou comme éditeur d'une publication originale, sa qualité d'auteur ou d'éditeur figure normalement sur la page titre de cette publication.

#### **44.03**

- a) L'employeur peut proposer d'apporter certaines modifications aux documents et peut refuser l'approbation de publier les articles et les documents auxquels le paragraphe 44.01 réfère.
- b) Lorsque l'approbation d'une publication est refusée, l'auteur doit en être informé.

Lorsque l'employeur désire faire des changements dans les documents présentés pour publication et que l'auteur n'est pas d'accord, si ce dernier le demande, son nom ne sera pas mentionné publiquement.

#### **ARTICLE 45**

#### **DROITS D'INSCRIPTION**

**45.01** L'employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employée à une association ou à une corporation professionnelle lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi qu'elle occupe.

**45.02** Les cotisations dont il est question à l'article 10, Précompte des cotisations, de la présente convention collective sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article

#### **ARTICLE 46**

#### **RÉFÉRENCES D'EMPLOI**

**46.01** À la demande de l'employé, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles où sont indiquées la durée du service, les fonctions et responsabilités principales ainsi que le rendement de l'employé dans l'exécution de ces fonctions.

#### **ARTICLE 47**

#### **DROITS DES EMPLOYÉES**

**47.01** Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tous autres droits d'une employée qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

**ARTICLE 48**  
**SOUS-TRAITANCE**

**48.01** L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui seraient surnuméraires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

**ARTICLE 49**  
**RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

**49.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

**49.02** La demande dont il est question au paragraphe 49.01 doit être accompagnée d'un certificat médical ou être suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

**49.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande faite en vertu du paragraphe 49.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer 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.

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

**49.05** 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 de risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

**49.06** 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 50**

### **OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

**50.01** L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

**50.02** Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

**50.03** Nonobstant le paragraphe 50.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations 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 (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent article ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'employeur.

**50.04** L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

#### **ARTICLE 51**

#### **RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

**51.01** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée (1/2) avec solde sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.

**51.02** 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 52**

#### **MODIFICATION DE LA CONVENTION**

**52.01** La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

**ARTICLE 53**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

\*\*

**53.01** La présente convention collective deviendra échu le 21 juin 2003.

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

SIGNÉE À OTTAWA, le 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2001.

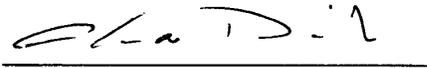
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

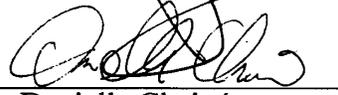
L'ASSOCIATION DES  
EMPLOYÉ(E)S EN  
SCIENCES SOCIALES

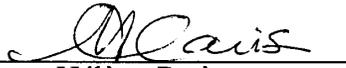
  
Hélène Laurendeau

  
Bill Krause

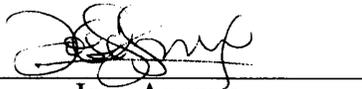
  
Daniel Langevin

  
Claude Danik

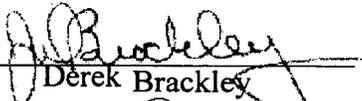
  
Danielle Chainé

  
Hélène Paris

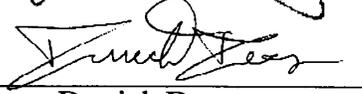
  
Sylvie Cloutier

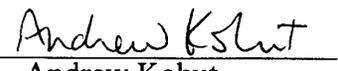
  
Jose Aggrey

  
Leslie Holland

  
Derek Brackley

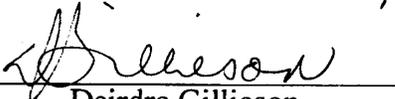
  
Paul Kingwell

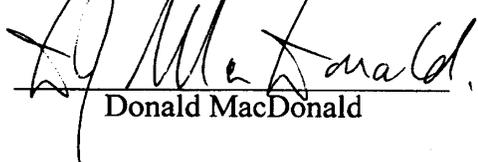
  
Derrick Deans

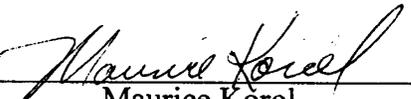
  
Andrew Kohut

  
Tom Furmanczyk

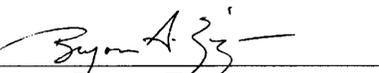
  
Line Lamothe

  
Deirdre Gillieson

  
Donald MacDonal

  
Maurice Korol

  
Dennis Siska

  
Bryon Zizman

## APPENDICE « A »

## ÉCHELLES DE SALAIRE ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

## \*\*EMPLOYÉES ES

## TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION

- X) Restructuration : en vigueur à compter du 22 juin 2000  
 A) En vigueur à compter du 22 juin 2000  
 Y) Restructuration : en vigueur à compter du 22 juin 2001  
 B) En vigueur à compter du 22 juin 2001  
 C) En vigueur à compter du 22 juin 2002

## ES-01

De :	\$	21480		à		40563
À :	X	21480		à		40563
	A	22017		à		41577
	Y	35925	37183	38485	39832	41785
	B	36823	38113	39447	40828	42830
	C	37744	39066	40433	41849	43901

## ES-02

De :	\$	37931	39204	40479	41570	43024	43883
À :	X		39204	40479	41570	43024	44980
	A		40184	41491	42609	44100	46105
	Y		40600	41600	42609	44100	46105
	B		41615	42640	43674	45203	47258
	C		42655	43706	44766	46333	48439

## ES-03

De :	\$	43048	44785	46527	48265	50020	51776	52812
À :	X		44785	46527	48265	50020	51776	54132
	A		45905	47690	49472	51271	53070	55486
	Y			47800	49600	51271	53070	55486
	B			48995	50840	52553	54397	56873
	C			50220	52111	53867	55757	58295

**ES-04**

De :	\$	53933	55707	57662	59621	61570	62801
À :	X		55707	57662	59621	61570	64371
	A		57100	59104	61112	63109	65980
	Y		57200	59300	61112	63109	65980
	B		58630	60783	62640	64687	67630
	C		60096	62303	64206	66304	69321

**ES-05**

De :	\$	61260	63224	65189	67656	70089	71491
À :	X		63224	65189	67656	70089	73278
	A		64805	66819	69347	71841	75110
	Y		65000	67000	69347	71841	75110
	B		66625	68675	71081	73637	76988
	C		68291	70392	72858	75478	78913

**ES-06**

De :	\$	71208	73689	76083	78390	79958
À :	X	71208	73689	76083	78390	81957
	A	72988	75531	77985	80350	84006
	Y	73100	75700	77985	80350	84006
	B	74928	77593	79935	82359	86106
	C	76801	79533	81933	84418	88259

**ES-07**

De :	\$	77871	80192	82518	84853	86550
À :	X	77871	80192	82518	84853	88714
	A	79818	82197	84581	86974	90932
	Y	80000	82300	84581	86974	90932
	B	82000	84358	86696	89148	93205
	C	84050	86467	88863	91377	95535

**ES-08**

De :	\$	75089	à	91290
À :	X	75089	à	91290
	A	76966	à	93572

Y	84076	à	97316
B	86178	à	99749
C	88332	à	102243

**\*\*EMPLOYÉES SI****TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION**

- X) Restructuration : en vigueur à compter du 22 juin 2000**  
**A) En vigueur à compter du 22 juin 2000**  
**Y) Restructuration : en vigueur à compter du 22 juin 2001**  
**B) En vigueur à compter du 22 juin 2001**  
**C) En vigueur à compter du 22 juin 2002**

**SI-1**

De :	\$	32719	33651	34614	35616	36619	37621	38374
À :	X		33651	34614	35616	36619	37621	39333
	A		34492	35479	36506	37534	38562	40316
	Y			35925	37183	38485	39832	41785
	B			36823	38113	39447	40828	42830
	C			37744	39066	40433	41849	43901

**SI-2**

De :	\$	39442		40634	41830	43021	43881
À :	X	39442		40634	41830	43021	44978
	A	40428		41650	42876	44097	46102
	Y	40600	41600	42609		44100	46105
	B	41615	42640	43674		45203	47258
	C	42655	43706	44766		46333	48439

**SI-3**

De :	\$	43059	44341	45621	46898	47836
À :	X	43059	44341	45621	46898	49032
	A	44135	45450	46762	48070	50258
	Y	44635	45950	47262	48570	50258
	B	45751	47099	48444	49784	51514
	C	46895	48276	49655	51029	52802

**SI-4**

De :	\$	46529	47999	49459	50935	51954
À :	X	46529	47999	49459	50935	53253
	A	47692	49199	50695	52208	54584
	Y	47800	49600	51271	53070	55486
	B	48995	50840	52553	54397	56873
	C	50220	52111	53867	55757	58295

**SI-5**

De :	\$	52366	54063	55756	57460		58608	
À :	X	52366	54063	55756	57460		60073	
	A	53675	55415	57150	58897		61575	
	Y			57200	59300	61112	63109	65980
	B			58630	60783	62640	64687	67630
	C			60096	62303	64206	66304	69321

**SI-6**

De :	\$	58705	60656	62605	64560	65851		
À :	X	58705	60656	62605	64560	67497		
	A	60173	62172	64170	66174	69184		
	Y			65000	67000	69347	71841	75110
	B			66625	68675	71081	73637	76988
	C			68291	70392	72858	75478	78913

**SI-7**

De :	\$	66323	68474	70546	72612	74064		
À :	X	66323	68474	70546	72612	75916		
	A	67981	70186	72310	74427	77814		
	Y			73100	75700	77985	80350	84006
	B			74928	77593	79935	82359	86106
	C			76801	79533	81933	84418	88259

**SI-8**

De :	\$	73390	75732	78070	80417	82025	
À :	X	73390	75732	78070	80417	84076	
	A	75225	77625	80022	82427	86178	
	Y		80000	82300	84581	86974	90932
	B		82000	84358	86696	89148	93205
	C		84050	86467	88863	91377	95535

**\*\*GROUPE ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES  
TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION**

- Y) Restructuration: en vigueur à compter du 22 juin 2001  
 B) En vigueur à compter du 22 juin 2001  
 C) En vigueur à compter du 22 juin 2002

**ES-01 et SI-01**

De :	Y	35925	37183	38485	39832	41785
	B	36823	38113	39447	40828	42830
	C	37744	39066	40433	41849	43901

**ES-02 et SI-02**

De :	Y	40600	41600	42609	44100	46105
	B	41615	42640	43674	45203	47258
	C	42655	43706	44766	46333	48439

**SI-03**

De :	Y	44635	45950	47262	48570	50258
	B	45751	47099	48444	49784	51514
	C	46895	48276	49655	51029	52802

**ES-03 et SI-04**

De :	Y	47800	49600	51271	53070	55486
	B	48995	50840	52553	54397	56873
	C	50220	52111	53867	55757	58295

**ES-04 et SI-05**

De :	Y	57200	59300	61112	63109	65980
	B	58630	60783	62640	64687	67630
	C	60096	62303	64206	66304	69321

**ES-05 et SI-06**

De :	Y	65000	67000	69347	71841	75110
	B	66625	68675	71081	73637	76988
	C	68291	70392	72858	75478	78913

**ES-06 et SI-07**

De :	Y	73100	75700	77985	80350	84006
	B	74928	77593	79935	82359	86106
	C	76801	79533	81933	84418	88259

**ES-07 et SI-08**

De :	Y	80000	82300	84581	86974	90932
	B	82000	84358	86696	89148	93205
	C	84050	86467	88863	91377	95535

**ES-08**

De :	Y	84076	à	97316
	B	86178	à	99749
	C	88332	à	102243

## NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION ET L'ADMINISTRATION DES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

1.

\*\*

- a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération des employées payées aux niveaux ES-1 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 de l'échelle des taux de rémunération est de douze (12) mois, et l'augmentation porte le traitement au taux suivant de l'échelle des taux de rémunération.
- b) Une employée à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1950) heures au taux horaire normal durant une période d'emploi, à condition que le taux maximum du niveau de l'employé ne soit pas dépassé.  
L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier (1<sup>er</sup>) jour de travail suivant immédiatement la fin de la période des heures stipulées dans la présente note.

2. Le taux de rémunération d'une employée rémunérée au niveau ES-08 de l'échelle des taux de rémunération est régi par le *Règlement sur la rémunération au mérite des fonctionnaires supérieurs*.

\*\*

3. Toutes les employées touchées par une restructuration à compter du 22 juin 2000 sont rémunérées selon l'échelle de taux X à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération.

\*\*

4. Toutes les employées touchées par une restructuration à compter du 22 juin 2001 sont rémunérées selon l'échelle de taux Y à l'appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux ou au taux le plus près, sans être inférieur à leur ancien taux de rémunération. Les employés payés selon les échelles SI-05 à SI-08 qui étaient rémunérés au maximum de leur échelle depuis au moins un (1) an au 21 juin 2001 passent, rétroactivement au 22 juin 2001, au nouvel échelon.

\*\*

5. Sous réserve de (6), une employée payée aux niveaux ES-1 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, être rémunérée selon les échelles de taux (A), (B), et (C), au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux. Cependant, une employée de niveau ES-1 payée à un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle \$ des taux de rémunération doit, à compter du 22 juin 2000, être payée selon l'échelle A des taux de rémunération à un taux qui est de deux virgule cinq pour cent (2,5%) plus élevé que son ancien taux de rémunération et qui est arrondi au prochain multiple de dix dollars (10\$).

\*\*

6. Sous réserve de (7), et nonobstant le *Règlement sur la rémunération au mérite des fonctionnaires supérieurs*, une employée payée au niveau ES-8 de l'échelle des taux de rémunération doit, aux dates d'entrée en vigueur des rajustement des taux de rémunération, être rémunérée selon les échelles de taux (A), (B) et (C), à un taux qui est de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) supérieur à celui qu'elle touchait avant chacune des dates applicables, et arrondi au plus proche multiple de deux cent cinquante dollars (250 \$).

\*\*

7. Une employée qui, pendant la période d'effet rétroactif, a été nommée à un poste de niveau ES-2 à ES-7 ou SI-1 à SI-8 et payée à un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle \$ des taux de rémunération doit, à compter de la date de sa nomination, être payée selon l'échelle A des taux de rémunération au taux de rémunération qui figure immédiatement en dessous de son taux de rémunération précédent. Une employée qui, pendant la période d'effet rétroaction, a été nommée à un poste de niveau ES-1 et payée à un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle \$ des taux de rémunération doit, à compter de la date de sa nomination être payée selon l'échelle A des taux de rémunération à un taux de rémunération qui dépasse de deux virgule cinq pour cent (2,5%) celui qu'elle touchait avant sa nomination et arrondi au prochain multiple de dix dollars(10\$).

\*\*

8. Une employée qui, pendant la période d'effet rétroactif, a été nommée à un poste de niveau ES-08 est payée à un taux de rémunération supérieur au minimum de l'échelle \$ des taux de rémunération doit, à compter de la date de sa nomination être payé selon l'échelle A des taux de rémunération à un taux de rémunération qui dépasse de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) celui qu'elle touchait avant sa nomination et arrondi au plus proche multiple de deux cents cinquante dollars (250 \$).
9. Sous réserve de (1), la date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employée qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique est nommée à un poste de l'unité de négociation SI le ou après le 22 mai 1981, ou à un poste de l'unité de négociation ES le ou après le 15 janvier 1982, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour l'employée qui a été nommée à un poste de l'unité de négociation SI avant le 22 mai 1981 ou dans l'unité de négociation ES avant le

15 janvier 1982 est la date à laquelle elle a reçu sa dernière augmentation d'échelon de rémunération.

10. Lorsqu'une employée décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employée est survenu. Le salaire ainsi cumulé qui n'a pas été payé à l'employée à la date de son décès est versé à sa succession.
11. Lorsque l'employé qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles elle touche l'indemnité lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

**APPENDICE « B »****EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL****Définition**

**B.01** L'expression «employé à temps partiel» désigne un employé dont l'horaire normal de travail est, en moyenne, inférieur à celui prévu à l'article 28 de la présente convention, sans être inférieur à celui mentionné dans la *LRTFP*.

**Généralités**

**B.02** Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales, prévues dans la présente convention, des employés à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

**B.03** Les employés à temps partiel sont rémunérés au tarif normal pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

**B.04** Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues dans la présente convention.

**B.05** Les congés ne peuvent être accordés :

- a) que pendant les périodes au cours desquelles les employés sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

- b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

### **Jours fériés désignés**

**B.06** L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif des heures normal.

**B.07** Lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 20.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'indiqué dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.

**B.08** L'employé à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein au paragraphe 20.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe B.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

### **Heures supplémentaires**

**B.09** L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en sus de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.

**B.10** Sous réserve du paragraphe B.09, l'employé à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention.

#### **Rappel au travail**

**B.11** Lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 31.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

#### **Indemnité de rentrée au travail**

**B.12** Sous réserve des dispositions du paragraphe B.04, lorsqu'un employé à temps partiel réunit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à la disposition relative à la rentrée au travail de la présente convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

#### **Congé de deuil**

**B.13** Nonobstant le paragraphe B.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 21.02, Congé de deuil payé.

#### **Congés annuels**

**B.14** L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe concernant les droits aux congés annuels

de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) par mois, .250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
  - b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze heures virgule cinq (12,5) par mois, .333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
- \*\*
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois, .367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
  - d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) par mois, .383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;
  - e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze heures virgule six deux cinq (15,625) par mois, .417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

\*\*

- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois, .450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

\*\*

- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-sept heures virgule cinq (17,5) par mois, .467 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé, par mois;
- h) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) par mois, .500 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé, par mois;
- i) toutefois, l'employé à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congés annuels acquis réduits d'un douzième (1/12) des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième (20<sup>e</sup>) anniversaire de service jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de service.

### **Congés de maladie**

**B.15** L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

### **B.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie**

- a) Aux fins de l'application des paragraphes B.14 et B.15, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail

chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.

- b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

### **Indemnité de départ**

**B.17** Lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au niveau approprié tel que stipulé au paragraphe 25.03 afin de calculer l'indemnité de départ.

**APPENDICE « C »****HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE**

L'employeur et l'Association conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employées à l'intention desquelles des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

**C.01 Conditions générales**

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail qu'indique la présente convention; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur et les heures journalières de travail seront consécutives.

Dans le cas des employées travaillant par postes, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de six (6) mois.

Dans le cas des employées travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.

Lorsqu'une employée modifie son horaire variable ou qu'elle ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

### **C.02 Conversion des jours en heures**

Lorsque les dispositions de la présente convention font mention de jours, ceux-ci sont convertis en heures.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 21.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » aura la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

Lorsque la convention prévoit une semaine de travail, le jour est converti en sept heures virgule cinq (7,5).

### **C.03 Mise en œuvre/Cessation**

À compter de la date à laquelle le présent article s'applique à une employée, ses crédits journaliers de congés acquis sont convertis en heures.

Tout retour d'une employée au régime des heures hebdomadaires normales de travail nécessitera la reconversion des crédits horaires en jours selon le taux de conversion modifié.

À compter de la date à laquelle le présent article cesse de s'appliquer à une employée, ses crédits horaires de congés annuels, de congés de maladie et de jours de remplacement acquis sont convertis en jours.

### **C.04 Congés – Généralités**

Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employée pour la journée en question.

\*\*

Lorsque les dispositions relatives aux congés mentionnent des jours dans la présente convention, ces jours sont convertis en heures, un jour équivalant à sept heures virgule cinq (7,5).

### **C.05 Champ d'application particulier**

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

#### **Interprétation et définitions**

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

#### **Heures supplémentaires**

Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- a) taux et demi (1 1/2) sous réserve de l'alinéa b) ci-dessous;
- b) tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en sus de sept heures et demie (7 1/2) supplémentaires consécutives et accolées à ces dernières et pour chacune des heures supplémentaires effectuées le deuxième jour de repos ou les jours de repos subséquents à condition d'avoir aussi travaillé le premier jour de repos. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos subséquents » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

#### **Déplacements**

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 30.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employée au cours d'une journée normale de travail.

**Jours fériés désignés payés**

- a) Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention.
- b) Lorsque l'employée travaille un jour férié désigné payé, elle est rémunérée, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue dans la présente convention, en conformité avec les dispositions de l'article 20 concernant la rémunération du travail effectué pendant un jour férié désigné payé.

**Congés annuels**

Les employées acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service, conformément à l'article pertinent de la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employée pour la journée en question.

**Congés de maladie**

Les employées acquièrent des crédits de congés de maladie au rythme prévu à l'article 22 de la présente convention. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employée pour la journée en question.

**Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 27.07 est convertie en heures.

**Échange de postes**

Lorsque des employées échangent leurs postes, l'employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

**Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre**

La disposition de la présente convention relative au nombre minimal d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employée ne s'applique pas à l'employée assujettie à l'horaire de travail variable.

**APPENDICE « D »****INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE****Généralités**

**D.01** Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes faisant partie de l'unité de négociation qui se trouvent à Service correctionnel Canada, sous réserve des conditions suivantes.

**D.02** L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur les pénitenciers*, modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe Services correctionnels, et qui est exposé à des risques immédiats de blessures corporelles par suite d'agressions et à d'autres conditions désagréables.

**Degrés d'exposition**

**D.03** Le facteur tient compte des différences entre les établissements pénaux à sécurité maximale, moyenne et minimale, telles qu'elles sont déterminées par l'employeur, et fait la distinction entre les degrés d'exposition continue, fréquente et limitée, de la façon suivante :

- Exposition continue – désigne l’exposition journalière continue et pendant toute la journée aux conditions énoncées au paragraphe D.02 ci-dessus.
- Exposition fréquente – désigne l’exposition fréquente en général, et pendant une ou plusieurs parties de la journée de travail, aux conditions énoncées au paragraphe D.02 ci-dessus.
- Exposition limitée – désigne l’exposition, limitée à l’occasion, aux conditions énoncées au paragraphe D.02 ci-dessus.

**Formule**

**D.04** Le paiement de l’indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

Degré de contact	Facteur pénologique (X) Type d’établissement					
	Maximal		Moyen		Minimal	
Continuel	100 %	X (1 600 \$)	50 %	X (800 \$)	30 %	X (480 \$)
Fréquent	50 %	X (800 \$)	30 %	X (480 \$)	20 %	X (320 \$)
Limité	30 %	X (480 \$)	20 %	X (320 \$)	10 %	X (160 \$)

**Montant de l’IFP**

**D.05** La valeur de « X » est fixée à mille six cents dollars (1 600 \$) par année. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l’employé.

**Application de l’IFP**

**D.06** L’indemnité de facteur pénologique n’est versée qu’aux titulaires des postes faisant partie de l’effectif ou détachés auprès des collègues de personnel correctionnel, des administrations régionales et

de l'administration centrale du Service correctionnel, lorsque les conditions énoncées au paragraphe D.02 ci-dessus s'appliquent.

**D.07** L'applicabilité de l'IFP à un poste et le degré d'application de l'IFP à un poste sont déterminés par l'employeur à la suite de consultations avec l'agent négociateur.

**D.08** Sous réserve des dispositions du paragraphe D.11 ci-dessous, l'employé a le droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels s'applique l'IFP.

**D.09** Sous réserve des dispositions du paragraphe D.10 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est nommé à un autre poste auquel un degré différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, que cette nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé remplit des fonctions dans plus d'un poste auquel s'applique l'IFP, il touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel s'applique l'indemnité la plus élevée.

**D.10** Lorsque le titulaire d'un poste auquel s'applique l'IFP est temporairement affecté à un poste auquel un degré différent d'IFP s'applique, ou auquel nulle IFP ne s'applique, et lorsque la rémunération mensuelle de base à laquelle il a droit pour le poste auquel il est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, est moins élevée que la rémunération mensuelle de base, plus l'IFP, à laquelle il a droit dans son poste normal, il touche l'IFP applicable à son poste normal.

**D.11** L'employé a le droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :

- a) pendant toute période de congés payés jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,

ou

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

**D.12** L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

*Loi sur la pension de la fonction publique*

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

*Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*

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

**D.13** Si, au cours d'un mois donné, l'employé est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

**APPENDICE « E »****PRINCIPE DE POSTE**

**E.01** On reconnaît que certaines employées à temps plein qui travaillent régulièrement par poste, conformément au paragraphe 28.03 de la présente convention et qui reçoivent une prime de poste (paragraphe 33.01) conformément à l'article 33, ci-après désignées sous le nom d'employées travaillant par poste, sont appelées, en vertu de la présente convention collective, à prendre part à certaines des activités énoncées à l'alinéa E.01a) ou à d'autres activités énoncées à l'alinéa E.01b) qui se déroulent habituellement entre 9 h et 17 h, du lundi au vendredi inclusivement.

Lorsqu'une employée travaillant par poste est appelée à prendre part, en dehors de ses heures normales de travail, à une activité prévue entre 9 h et 17 h et que plus de la moitié de son quart s'effectue à l'extérieur de cette période, l'employeur est tenu, sur demande écrite de l'employée, de fixer, si possible, entre 9 h et 17 h le quart de travail de celle-ci pour le jour de l'activité en question, à condition que ce changement ne nuise pas aux nécessités du service, n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'employeur et que l'employée donne un préavis suffisant à son supérieur.

a) **Certaines activités en vertu de la présente convention**

- (i) Activités de la CRTFP, paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06
- (ii) Processus de sélection du personnel, paragraphe 21.15
- (iii) Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles, paragraphes 14.10 et 14.11.

b) **Certaines autres activités**

- (i) Cours de formation imposés à l'employée par l'employeur.
- (ii) Examens provinciaux d'accréditation que doit passer une employée pour exercer ses fonctions.

**\*\*APPENDICE « F »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)  
ET  
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(E)S EN SCIENCES SOCIALES  
(CI-APRÈS APPELÉE L'ASSOCIATION)  
CONCERNANT LE TEMPS DE DÉPLACEMENT**

L'objet du présent protocole d'entente est de créer un comité conjoint comportant un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Association pour étudier la question du temps de déplacement.

Le comité se réunira dans les cent vingt (120) jours qui suivront la signature de la convention de l'unité de négociation Économique et services de sciences sociales.

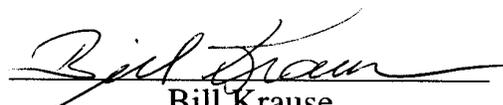
Le comité fera rapport de ses travaux aux parties et, s'il y a lieu, de ses recommandations.

SIGNÉ À OTTAWA, le 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

L'ASSOCIATION DES  
EMPLOYÉ(E)S EN  
SCIENCES SOCIALES

  
Daniel Langevin

  
Bill Krause

**\*\*APPENDICE « G »**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
(CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYEUR)  
ET  
L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉ(E)S EN SCIENCES SOCIALES  
(CI-APRÈS APPELÉE L'ASSOCIATION)  
CONCERNANT L'INFORMATION FOURNIE AUX EMPLOYÉS QUI  
SE JOIGNENT À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION**

Le présent protocole formalise l'entente intervenue entre l'employeur et l'Association dans le cadre de la négociation du renouvellement de la présente convention.

Les parties conviennent de créer un comité conjoint comportant un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Association qui se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront la signature de la convention de l'unité de négociation Économique et services de sciences sociales.

Le comité étudiera la question de la livraison d'information concernant l'Association aux employés qui se joignent à l'unité de négociation.

Le comité mettra sur pied un projet pilote qui :

1. décidera des mécanismes à utiliser pour fournir l'information dont il est question plus haut;
2. mettra en œuvre ces mécanismes;

3. évaluera l'efficacité de ces mécanismes lorsque la présente convention-ci sera échuë, et fera rapport aux parties avant la signature d'une nouvelle convention.

Le comité s'efforcera d'être prêt à mettre en œuvre le projet pilote dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivront sa première réunion.

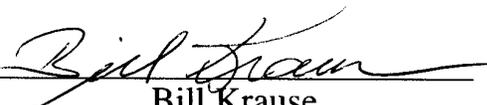
SIGNÉ À OTTAWA, le 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU CANADA

L'ASSOCIATION DES  
EMPLOYÉ(E)S EN  
SCIENCES SOCIALES



Daniel Langevin



Bill Krause