



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique

Groupe : Gestion financière
(toutes et tous les fonctionnaires)

CODE : 304

Cette convention collective était en vigueur du 16 octobre 2000
au 6 novembre 2001

Canada

Association of
Public Service
Financial
Administrators



Association des
gestionnaires
financiers de la
Fonction publique

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique

Groupe : Gestion financière
(toutes et tous les fonctionnaires)

CODE : 304

Date d'expiration : le 6 novembre 2001

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 42-304/2001
ISBN 0-660-61583-5

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>

L'Association des gestionnaires
financiers de la fonction publique
1545, avenue Carling
Suite 406
Ottawa (Ontario)
K1Z 8P9
Tél. : (613) 728-0695
Télec. : (613) 761-9568
Sans frais : (877) 728-0695
Courriel : General@apsfa-agffp.com
Adresse du site Internet : www.apsfa-agffp.com



TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS.....		1
**1	PRÉAMBULE	2
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
3	CHAMP D'APPLICATION	5
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT.....	6
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE	6
CHAPITRE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL		7
6	REPRÉSENTANTS DES FONCTIONNAIRES.....	8
7	USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	8
8	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	9
**9	INFORMATION	10
**10	FONCTIONNAIRES TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS.....	11
11	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	11
12	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION	11

13	GRÈVES ILLÉGALES	15
**14	SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES	15
15	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	16
**16	CONSULTATION MIXTE	16
17	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	17
CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL		22
18	DURÉE DU TRAVAIL.....	23
**19	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	24
20	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	28
**21	DISPONIBILITÉ.....	30
22	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	31
**23	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	35
**24	TEMPS DE DÉPLACEMENT	35
**25	INDEMNITÉ DE DÉPART	37
26	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE.....	40
**27	FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL.....	43
CHAPITRE IV - CONGÉS		48
**28	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	49
**29	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	50
**30	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	55

**31	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES FONCTIONNAIRES ENCEINTES.....	57
32	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	57
**33	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	58
**34	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ.....	63
**35	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	65
**36	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE	71
**37	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	71
**38	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN PARENT ET LES AUTRES BESOINS FAMILIAUX	73
39	CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ	73
40	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT	74
**41	CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ	74
42	CONGÉ POUR COMPARUTION	75
**43	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL	76
**44	CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT	76
45	CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS.....	79
CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI		80
46	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	81

47	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION.....	82
48	HARCÈLEMENT SEXUEL	83
49	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	83
50	EXPOSÉ DES FONCTIONS	86
51	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DU FONCTIONNAIRE.....	86
**52	LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	87
53	SÉCURITÉ D'EMPLOI	90
**54	ALLOCATION PROFESSIONNELLE	90
CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION ..		91
55	ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	92
**56	RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM	94
57	MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	94
**58	DURÉE DE LA CONVENTION.....	94
**APPENDICE « A ».....		96
FI - GESTION FINANCIÈRE		
	TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION	96
**NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION.....		98

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

CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

PRÉAMBULE

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les fonctionnaires 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 de toutes les fonctionnaires assujetties à la présente convention.

**

1.02 L'Employeur reconnaît l'Association comme agent négociateur unique de toutes les fonctionnaires visées par le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juin 1999, à l'égard des fonctionnaires du groupe de la gestion financière (FI).

**

1.03 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la gestion financière au sein de la fonction publique du Canada, de maintenir et d'améliorer les normes professionnelles et de favoriser le bien-être de ses fonctionnaires ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement.

**

1.04 Les parties reconnaissent les avantages mutuels découlant de la consultation mixte pour des questions relatives au perfectionnement professionnel et aux intérêts de la collectivité.

1.05 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 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« **Association** » désigne l'Association des gestionnaires financiers de la fonction publique (Association),

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

« **congé compensateur** » désigne le congé payé accordé en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires; la durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié; le taux de rémunération à verser à un fonctionnaire au cours de ce congé 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** » 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 « conjoint » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),

**

« **conjoint de fait** » il existe des liens de conjoint de fait lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un fonctionnaire a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son conjoint et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint (common-law spouse),

« **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 et des cotisations spéciales (membership dues),

« **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),

« **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),

« **fonctionnaire** » désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui fait partie de l'unité de négociation de la gestion financière (employee),

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

- a) dans le cas d'un fonctionnaire à temps plein, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail,

ou

- b) dans le cas d'un fonctionnaire à temps partiel, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié,

ou

- c) dans le cas de tout fonctionnaire dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine,

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

« **jour de repos** » désigne, par rapport à un fonctionnaire à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où le fonctionnaire 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 la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention (holiday),

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

« **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire d'un fonctionnaire (straight-time rate),

« **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération par an d'un fonctionnaire divisé par cinquante-deux virgule un sept six (52,176) (weekly rate of pay),

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux hebdomadaire de rémunération d'un fonctionnaire à plein temps divisé par le nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale (hourly rate of pay),

« **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un fonctionnaire divisé par cinq (5) (daily rate of pay),

**

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur dans le groupe Gestion financière visé dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juin 1999 (bargaining unit).

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

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

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux fonctionnaires 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 Les parties à la présente convention ont le désir commun de combattre les stéréotypes sexuels et, à cette fin, conviennent d'accorder au sexe féminin la même importance qu'au sexe masculin en alternant l'utilisation du féminin et du masculin dans le libellé de la présente convention. En conséquence, à moins d'indication contraire dictée par le contexte, le masculin s'entend du féminin et vice versa.

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 fonctionnaires, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

CHAPITRE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 6

REPRÉSENTANTS DES FONCTIONNAIRES

- 6.01** L'Employeur reconnaît le droit de l'Association de nommer des fonctionnaires comme représentants des fonctionnaires.
- 6.02** L'Employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, le secteur que chaque représentant des fonctionnaires doit desservir.
- 6.03** L'Association doit informer l'Employeur promptement et par écrit du nom de ses représentants des fonctionnaires nommés en vertu du paragraphe 6.02, et de toute modification ultérieure.
- 6.04** Un représentant des fonctionnaires doit obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête au sujet des plaintes de la part des fonctionnaires, pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Lors de la reprise des fonctions normales du représentant des fonctionnaires, celui-ci doit signaler son retour à son surveillant lorsque c'est possible.

ARTICLE 7

USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 7.01**
- a) Une représentante de l'Association dûment accréditée peut être autorisée à entrer dans les locaux de l'Employeur. Il faut obtenir de l'Employeur la permission d'entrer dans les locaux.
 - b) L'Association doit fournir à l'Employeur une liste des noms de ses représentantes et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.
- 7.02** L'Employeur détermine des endroits commodes où l'Association peut apposer ses avis officiels sur des panneaux d'affichage. 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 représentantes des fonctionnaires et des représentantes de l'Association et les activités sociales et récréatives. L'Employeur se réserve le droit de refuser

l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentantes.

7.03 L'Employeur continue également, comme par le passé, de mettre à la disposition de l'Association, dans ses locaux, des endroits déterminés, lorsque c'est pratique de le faire, où déposer des quantités raisonnables de documentation de l'Association.

ARTICLE 8

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

8.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les fonctionnaires un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération d'un fonctionnaire pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

8.02 L'Association doit informer l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque fonctionnaire. De plus, l'Association doit informer l'Employeur par écrit au moins trois (3) mois à l'avance de la date d'entrée en vigueur de toute modification au montant de la retenue mensuelle autorisée. De telles modifications ne doivent être effectuées qu'une fois par année financière.

8.03 Aux fins de l'application du paragraphe 8.01, les retenues sur la rémunération de chaque fonctionnaire, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1^{er}) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

8.04 N'est pas assujéti au présent article, le fonctionnaire 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 organisation 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 du fonctionnaire soit contresignée par un représentant officiel de l'organisation religieuse en question.

8.05 Nulle organisation syndicale, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, sauf l'Association, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des fonctionnaires.

8.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 8.01 sont versés par chèque au trésorier de l'Association dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque fonctionnaire et les retenues faites en son nom.

8.07 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 9 INFORMATION

9.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Association, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvelle fonctionnaire.

**

9.02 L'Employeur convient de fournir à chaque fonctionnaire un exemplaire de la présente convention et de toutes les modifications qui pourraient y être apportées. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner à la fonctionnaire le moyen d'avoir accès à la présente convention en mode électronique. Dans les cas où l'accès à la présente convention en mode électronique ne sera pas offert ou sera peu pratique, on fournira à la fonctionnaire, sur demande, une copie papier de la convention.

**

9.03 L'Employeur convient de distribuer à chaque nouvelle fonctionnaire une trousse d'information rédigée et fournie par l'Association. Cette trousse d'information, ainsi que toutes les modifications qui y seront apportées, devront avoir été préalablement approuvées par l'Employeur. L'Employeur a le droit de refuser de distribuer tout renseignement qu'il estime préjudiciable à ses intérêts ou aux intérêts de l'un quelconque de ses représentants.

ARTICLE 10
FONCTIONNAIRES TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS
D'AUTRES EMPLOYEURS

**

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

ARTICLE 11
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

11.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les fonctionnaires 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 12
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE
L'ASSOCIATION

Congé pour représentants élus

12.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé au fonctionnaire élu à une charge à plein temps ou nommé à un poste à plein temps de l'Association pour une période qui dépasse trois (3) mois.

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

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

- a) à un fonctionnaire qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

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

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

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

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

et

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

12.04 L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à un fonctionnaire cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

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

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

12.05 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires qui représentent l'Association devant une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou dans le cadre d'un mode substitutif de règlement des différends.

12.06 L'Employeur accorde un congé payé à un fonctionnaire cité comme témoin par une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou dans le cadre d'un mode substitutif de règlement des différends, et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à un fonctionnaire cité comme témoin par l'Association.

Arbitrage des griefs

12.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un fonctionnaire qui est :

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

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

12.08 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à un fonctionnaire :

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion le fonctionnaire qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation du fonctionnaire, et le statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,
et
- b) lorsque le fonctionnaire 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 du fonctionnaire et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

12.09 Lorsque le fonctionnaire désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un fonctionnaire 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.

12.10 Lorsqu'un fonctionnaire a demandé à l'Association de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un fonctionnaire mandaté par l'Association désire discuter du grief avec ce fonctionnaire, le fonctionnaire 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 leur zone

d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

12.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires pour leur permettre d'assister aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Association.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

12.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

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

12.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

12.14 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires pour leur permettre d'assister aux réunions et aux congrès prévus dans les statuts et règlements de l'Association.

Cours de formation des représentants

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

12.16 Le fonctionnaire n'a droit à aucune rémunération aux termes de l'article, Heures supplémentaires, et de l'article, Temps de déplacement, à l'égard des heures pendant lesquelles il agit ou voyage en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE 13

GRÈVES ILLÉGALES

13.01 La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines à l'endroit de celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

ARTICLE 14

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Lorsqu'un fonctionnaire est suspendu 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.

14.02 L'Employeur informe le bureau national de l'Association qu'une telle suspension a été infligée.

14.03 Lorsqu'un fonctionnaire est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, le fonctionnaire reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

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

14.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel d'un fonctionnaire 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.

**

14.06 Dans les cas où des normes disciplinaires ministérielles écrites sont élaborées ou modifiées, l'Employeur convient de fournir à l'Association des renseignements suffisants sur les normes disciplinaires visées.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ

15.01 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des fonctionnaires. 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 16 CONSULTATION MIXTE**

16.01 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.

16.02 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.

16.03 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.

ARTICLE 17

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

17.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de questions 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 14 des règlements du CNM.

17.02 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, la fonctionnaire qui estime avoir été traitée de façon injuste ou qui se considère lésée 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 17.05, 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 ou d'une décision arbitrale, elle 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.

17.03 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 – palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) dans les ministères ou organismes;
- c) palier final – l'administratrice générale ou son représentant autorisé.

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

17.04 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à toutes les fonctionnaires assujetties à la procédure, le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse de la surveillante immédiate ou de la chef de service local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux fonctionnaires au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les fonctionnaires auxquelles 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.

17.05 Une fonctionnaire qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à sa surveillante immédiate ou à la 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 la fonctionnaire un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

17.06 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.

17.07 Le grief d'une fonctionnaire n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

17.08 Une fonctionnaire qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, si elle le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association.

17.09 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'administratrice générale, c'est cette dernière qui rend la décision.

17.10 Au premier palier de la procédure, une fonctionnaire peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 17.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle elle est notifiée, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

17.11 L'Employeur répond normalement au grief d'une fonctionnaire, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à la fonctionnaire, cette dernière peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle elle reçoit la décision ou le règlement par écrit.

17.12 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, la fonctionnaire peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

17.13 L'Employeur répond normalement au grief de la fonctionnaire au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

17.14 Lorsque l'Association représente la fonctionnaire 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 la fonctionnaire.

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

17.16 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.

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

17.18 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 la fonctionnaire et, s'il y a lieu, l'Association, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

17.19 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie une fonctionnaire 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 le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

17.20 Une fonctionnaire peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à sa surveillante immédiate ou à la chef de service responsable.

17.21 Une fonctionnaire qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputée avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêchée de respecter les délais prescrits.

17.22 Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener une fonctionnaire à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

17.23 Lorsqu'une fonctionnaire a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

- a) l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
- ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

ou

- c) un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son Règlement d'exécution.

17.24 Lorsque le grief que la fonctionnaire peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, elle 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 la fonctionnaire dans la procédure d'arbitrage.

CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 18

DURÉE DU TRAVAIL

18.01 Travail de jour

- a) La semaine de travail normale sera de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail normale sera de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas, et se situera entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures.
- b) Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'Employeur, le fonctionnaire a le droit de choisir et de demander des horaires mobiles entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

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

18.03 Tout fonctionnaire dont la durée du travail est modifiée de façon à précéder ou à dépasser les heures prescrites de sept (7) heures et de dix-huit (18) heures, lesquelles sont indiquées au paragraphe 18.01, et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours à compter de l'heure d'effet d'un tel changement, est rémunéré au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier poste effectué à la suite de ce changement. Les jours de travail ou les postes effectués subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, mais assujettis aux dispositions de la présente convention à propos des heures supplémentaires.

18.04

- a) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande d'un fonctionnaire et avec l'approbation de l'Employeur, un fonctionnaire peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à la condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, le fonctionnaire travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être convenue mutuellement par le

fonctionnaire et l'Employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, ledit fonctionnaire doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

- b) 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 stipulée dans la présente convention.

Généralités

18.05 L'Employeur peut obliger les fonctionnaires à inscrire leur présence sur le ou les formulaire(s) qu'il prescrit.

18.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.

ARTICLE 19

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Attribution du travail supplémentaire

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et pour répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les fonctionnaires qualifiées facilement disponibles.
- b) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou de commun accord avec la fonctionnaire, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures de toute nécessité de faire des heures supplémentaires.

**

19.02 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de travail normal

Sous réserve du paragraphe 19.04, toute fonctionnaire qui est tenue d'effectuer du travail supplémentaire durant son jour de travail normal a droit à une rémunération calculée au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour les sept premières heures et demie (7,5) de travail supplémentaire qu'elle est tenue d'effectuer et au tarif double (2) par la suite.

19.03 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de repos

Sous réserve du paragraphe 19.04, toute fonctionnaire qui est tenue de travailler durant un jour de repos a droit à une rémunération calculée au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire au titre des sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire par la suite; cependant :

- a) lorsque la fonctionnaire est tenue par l'Employeur de travailler pendant deux (2) jours de repos consécutifs et accolés ou plus, elle a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos ultérieurs;
- b) si la fonctionnaire est tenue de se présenter au travail et se présente effectivement au travail un jour de repos, la fonctionnaire touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable;
 - ou
 - (ii) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que le minimum de trois (3) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'une fonctionnaire se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où la fonctionnaire rentre au travail pour la première fois;

- c) le paiement minimum dont il est question au sous-alinéa b)(ii) ci-dessus ne s'applique pas aux fonctionnaires à temps partiel. Les fonctionnaires à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 27.12.

19.04 Toute fonctionnaire a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux paragraphes 19.02 et 19.03 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'elle effectue :

- a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur,
et
- b) quand la fonctionnaire ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

19.05 Les fonctionnaires doivent consigner les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire de la manière déterminée par l'Employeur.

19.06

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, d'un commun accord entre la fonctionnaire et l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé compensatoire payé. La durée de ce congé est égale au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération à verser à une fonctionnaire au cours de ces congés doit être fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.
- b) L'Employeur accorde le temps libre compensatoire aux moments qui conviennent à la fois à la fonctionnaire et à l'Employeur.
- c) Le congé compensatoire payé qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois tel que déterminé par l'Employeur est compensé par une rémunération en espèces.
- d) L'Employeur doit s'efforcer de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires dans les deux (2) mois qui suivent la période de paye durant laquelle elle est acquise.

**

19.07 Repas

- a) La fonctionnaire qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de neuf dollars (9 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b) La fonctionnaire qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de sept dollars (7 \$), sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à une fonctionnaire pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à une fonctionnaire en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

19.08 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par la fonctionnaire à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins qu'elle soit tenu par l'Employeur d'y assister.

19.09

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

des deux (2) rémunérations suivantes, soit celle qui s'applique aux heures réellement effectuées ou soit une rémunération minimale de trois (3) heures de travail au taux horaire.

19.10

- a) La fonctionnaire qui est tenue de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux paragraphes 19.03 et 19.09, et qui est obligée d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
- (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à la fonctionnaire qui est autorisée par l'Employeur à utiliser son automobile, si la fonctionnaire se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) Sauf si la fonctionnaire 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 habituel, le temps qu'elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 20

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

20.01

- a) Si un fonctionnaire est rappelé au travail :
- (i) un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail prévu,

ou

 - (ii) son jour de repos,

ou

- (iii) après qu'il a terminé son travail de la journée et a quitté son lieu de travail,

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

- (iv) trois (3) heures rémunérées au tarif applicable des heures supplémentaires, pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum comprend toute indemnité de travail versée conformément aux dispositions du paragraphe 22.08 et du sous-paragraphe 19.03b) ayant trait aux indemnités de rentrée au travail,

ou

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

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales du fonctionnaire.

- b) Le paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(iv) ne s'applique pas aux fonctionnaires à temps partiel. Les fonctionnaires à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 27.11.

20.02 Sauf si le fonctionnaire 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 habituel, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

20.03 Non-cumul des paiements

Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité, ainsi que du paragraphe 20.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que le fonctionnaire n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 21

DISPONIBILITÉ

**

21.01 Lorsque l'Employeur exige d'une fonctionnaire qu'elle soit disponible durant les heures hors-service, cette fonctionnaire a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle elle est en disponibilité.

21.02 La fonctionnaire désignée par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être atteinte au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible, si elle est appelée à le faire. Lorsqu'il désigne des fonctionnaires pour remplir des fonctions de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

21.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si la fonctionnaire est incapable de se présenter au travail lorsqu'elle est tenue de le faire.

21.04 La fonctionnaire en disponibilité qui est tenue 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 (1^{re}) que la fonctionnaire est tenue de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.

21.05 Sauf dans le cas où une fonctionnaire est tenue 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 qu'elle met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

21.06 Non-cumul des paiements

Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rentrée au travail et l'indemnité de disponibilité, ainsi que du paragraphe 21.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que la fonctionnaire n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 22

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

22.01 Sous réserve du paragraphe 22.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les fonctionnaires :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille le fonctionnaire 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 (1^{er}) lundi d'août,

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

22.02 Un fonctionnaire 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 12, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Association.

22.03

- a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 22.01 coïncide avec le jour de repos d'un fonctionnaire, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour de travail à l'horaire du fonctionnaire qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où le fonctionnaire est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- b) Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 22.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un fonctionnaire, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où le fonctionnaire est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

22.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un fonctionnaire est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 22.03 :

- a) le travail accompli par un fonctionnaire 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 un fonctionnaire le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

22.05 Lorsqu'un fonctionnaire travaille pendant un jour férié, il est rémunéré :

- a) au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire par la

suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là,

ou

- b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, il peut bénéficier :
- (i) d'un (1) jour de congé payé (au tarif normal), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'un virgule cinq (1,5) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures,

et

 - (iii) 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 sept virgule cinq (7,5) heures.

22.06

- a) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où le fonctionnaire les demande.
- b) Lorsque, au cours d'une année financière, le fonctionnaire 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 (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent à son taux de rémunération des heures normales.
- c) Le taux de rémunération des heures normales dont il est question à l'alinéa b) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

22.07 Lorsqu'un fonctionnaire travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail de son horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu des alinéas 22.05a) ou b), il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas

travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

22.08 Lorsqu'un fonctionnaire 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 22.05;
- ou
- b) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

22.09

- a) Le fonctionnaire qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et s'y présente, et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé au fonctionnaire qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si le fonctionnaire se déplace au moyen de sa propre voiture,
 - ou
 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) Sauf si le fonctionnaire 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 habituel, le temps qu'il met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

22.10 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.

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

****ARTICLE 23****OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

23.01 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de la fonctionnaire qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

23.02 Les fonctionnaires peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur ou un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.

23.03 Nonobstant le paragraphe 23.02, à la demande de la fonctionnaire et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à une fonctionnaire afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, la fonctionnaire 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 paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

23.04 Une fonctionnaire 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 24**TEMPS DE DÉPLACEMENT**

24.01 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.

24.02 Lorsqu'un fonctionnaire est tenue de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et le fonctionnaire est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 24.03 et 24.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

24.03 Aux fins des paragraphes 24.02 et 24.04, le temps de déplacement pour lequel le fonctionnaire est rémunéré est le suivant :

- a) lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure prévue 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 au fonctionnaire 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 le fonctionnaire 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 touché selon les instructions initiales de l'Employeur.

24.04 Lorsqu'un fonctionnaire est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 24.02 et 24.03 :

- 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.

24.05 À la demande du fonctionnaire et à la discrétion de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensateurs au taux des heures supplémentaires applicable. Les crédits de congés inutilisés à la fin d'une année financière doivent être payés en espèces au taux de rémunération journalier du fonctionnaire, calculé selon la classification établie dans son certificat de nomination le dernier jour de l'année financière.

24.06 Le présent article ne s'applique pas au fonctionnaire 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, le fonctionnaire 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 22, Jours fériés désignés payés, et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la présente convention.

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

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE DÉPART

25.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 25.02, la fonctionnaire 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 reçue une indemnité de départ en vertu de 25.01a)(i).

b) Démission

- (i) En cas de démission, sous réserve de l'alinéa d) et si la fonctionnaire justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, zéro virgule cinq (0,5) 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.
- (ii) Nonobstant le sous-alinéa b)(i), la fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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 la fonctionnaire dans un organisme visé à la partie I de l'annexe I de ladite Loi.

**

c) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque la fonctionnaire justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'elle cesse d'être fonctionnaire en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) **Retraite**

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

ou

(ii) dans le cas d'un fonctionnaire à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize virgule cinq (13,5) heures mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il était un cotisant 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 s'il avait été cotisant en vertu de ladite Loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu du fonctionnaire, 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 d'une fonctionnaire, 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) Lorsqu'une fonctionnaire justifie 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 (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsqu'une fonctionnaire justifie de 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 (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**

25.02 La période d'emploi continu utilisée aux fins du calcul des indemnités de départ payables à une fonctionnaire en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle elle a déjà reçue 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 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel la fonctionnaire a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

ARTICLE 26

HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

26.01 L'Employeur et l'Association conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux fonctionnaires à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention.

26.02 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.

26.03 Conditions générales

- a) 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; 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.
- b) Dans le cas des fonctionnaires travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, à trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.
- c) Lorsqu'un fonctionnaire modifie son horaire variable ou qu'elle ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

26.04 Champ d'application particulier

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

a) **Interprétation et définitions**

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

b) **Heures supplémentaires**

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

- (i) exécuté par le fonctionnaire en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions de la présente convention;
- (ii) exécuté les jours de repos, au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire, sauf lorsque le fonctionnaire effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il est rémunéré au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération

horaire pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » 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.

c) **Déplacements**

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 24.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier du fonctionnaire au cours d'une journée normale de travail.

d) **Jours fériés désignés payés**

- (i) Un jour férié désigné payé correspond, à sept virgule cinq (7,5) heures.
- (ii) Lorsqu'un fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.
- (iii) Lorsqu'un fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail d'horaire, accolé à un jour de repos pendant lequel il a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires en vertu du présent article, il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

e) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'article 56 est convertie en heures.

ARTICLE 27

FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL

Définition

27.01 L'expression « fonctionnaire à temps partiel » désigne une fonctionnaire dont l'horaire normal de travail est en moyenne inférieur à trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine sans être inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

27.02 Les fonctionnaires 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 des fonctionnaires à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

27.03 Les fonctionnaires à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

27.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

27.05 Les congés ne peuvent être accordés :

a) que pendant les périodes au cours desquelles les fonctionnaires 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

27.06 Une fonctionnaire à temps partiel n'est pas rémunérée pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

27.07 Lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les fonctionnaires à temps plein au paragraphe 22.01 de la présente convention, elle est rémunérée au tarif d'un virgule cinq (1,5) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif de deux (2) fois son taux de rémunération horaire par la suite.

27.08 Une fonctionnaire à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les fonctionnaires à temps plein au paragraphe 22.01 est rémunérée pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 27.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

27.09

- a) L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.
- b) Nonobstant l'alinéa a), pour la fonctionnaire dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, l'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé qu'elle exécute en plus de :
 - (i) des heures normales prévues à son horaire quotidien,
 - ou
 - (ii) d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

27.10 Sous réserve du paragraphe 27.09, une fonctionnaire à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunérée au tarif des heures supplémentaires tel qu'indiqué au paragraphe 19.03 et aux sous-alinéas 19.04a) et b).

Rappel au travail

27.11 Lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 20.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, la fonctionnaire 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

27.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe 27.04, lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément à l'alinéa 19.03b), et qu'elle a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, la fonctionnaire à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de décès

27.13 Nonobstant le paragraphe 27.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 41, Congé de décès payé.

Congés annuels

27.14 Une fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 29.02, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, zéro virgule deux cinq (0,25) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, zéro virgule trois trois trois (0,333) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;

**

- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, zéro virgule trois huit trois (0,383) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, zéro virgule quatre un sept (0,417) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;

**

- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois, zéro virgule quatre six six (0,466) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, zéro virgule cinq (0,5) du nombre d'heures de sa semaine de travail, par mois;
- g) toutefois, une fonctionnaire 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 de zéro virgule zéro huit trois (0,083) des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service et jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service.

Congés de maladie

27.15 Une fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison de zéro virgule deux cinq (0,25) du nombre d'heures qu'elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

27.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 27.14 et 27.15, lorsqu'une fonctionnaire 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) Une fonctionnaire qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de

crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit une fonctionnaire à temps plein.

Indemnité de départ

27.17 Nonobstant les dispositions de l'article 25, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : 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 groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

CHAPITRE IV - CONGÉS

ARTICLE 28

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

28.01

- a) Dès qu'un fonctionnaire devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- 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 du fonctionnaire pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, à l'article 41, Congé de décès payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

**

28.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à un fonctionnaire pour une période de plus de trois (3) mois pour une raison autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels. Le temps consacré à un tel congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

28.03 Un fonctionnaire a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

28.04 Un fonctionnaire conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujéti.

28.05 Un fonctionnaire ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

28.06 Un fonctionnaire qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cent quatre-vingt un virgule deux

cinq (181,25) heures de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

28.07 Un fonctionnaire n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

28.08 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 un fonctionnaire un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par lui, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

28.09 Un fonctionnaire n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un crédit 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.

28.10 Lorsqu'un fonctionnaire qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il touche l'indemnité, lui ont été attribués à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

ARTICLE 29

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

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

29.02 Acquisition des crédits de congé annuel

La fonctionnaire acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au taux suivant au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8^e) année de service;

- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- **
- c) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- **
- d) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- **
- e) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;
- f) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29^e) anniversaire de service;
- **
- g) toutefois, une fonctionnaire qui a bénéficié ou qui a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, voit ses crédits de congé annuels acquis en vertu du présent article, réduits de trois virgule un deux cinq (3,125) heures par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire de service jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service;
- h) aux fins du paragraphe 29.02 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 la fonctionnaire reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à une fonctionnaire qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffectée dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

29.03 Droit à congé annuel payé

Une fonctionnaire a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais la fonctionnaire qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour la période de référence pour congé annuel.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

29.04

- a) Les fonctionnaires doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
- b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel du fonctionnaire, mais doit faire tout effort raisonnable pour :
 - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes aux vœux du fonctionnaire;
 - (ii) ne pas le rappeler au travail après son départ pour son congé annuel.

29.05 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient la fonctionnaire de sa décision d'accorder, de refuser ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé. Advenant le refus ou l'annulation d'un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si la fonctionnaire le demande.

29.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, une fonctionnaire se voit accorder :

- a) un congé de décès,
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 la fonctionnaire le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

**

29.07

- a) Si, au cours de toute période de congé annuel, la fonctionnaire n'a pas liquidé tous les congés annuels portés à son crédit, celle-ci peut demander que ces congés, jusqu'à concurrence de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) heures à son crédit, soient reportés à l'année suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en espèces au taux de rémunération journalier du fonctionnaire, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au dernier jour de l'année de congé.
- b) Pendant toute année de congé, à la demande d'une fonctionnaire et à la discrétion de l'Employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés et excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures, peuvent être payés en espèces au taux de rémunération journalier du fonctionnaire, calculé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 31 mars de l'année de congé précédente.

29.08 Rappel pendant le congé annuel payé

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

Congé de cessation d'emploi

29.09 Lorsqu'une fonctionnaire décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, elle-même 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 non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'Employeur accorde à la fonctionnaire les congés annuels et les congés d'ancienneté acquis mais non utilisés avant la mise en disponibilité, si la fonctionnaire en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

29.10 Nonobstant le paragraphe 29.09, la fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* 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.

29.11 Nonobstant les dispositions du paragraphe 29.09, la fonctionnaire dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 29.09, si elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle elle cesse d'être fonctionnaire.

29.12 Paiements anticipés

- a) L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de la fonctionnaire au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de son congé annuel.
- b) À condition que la fonctionnaire ait été autorisée à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

29.13 Annulation du congé annuel

- a) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas annuler une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a autorisée auparavant par écrit.

**

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

ARTICLE 30**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ****30.01 Crédits**

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

Attribution des congés de maladie

30.02 Le fonctionnaire 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.

30.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par le fonctionnaire indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considéré, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 30.02a), si le congé

payé demandé ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures, mais aucun fonctionnaire ne bénéficie de plus de soixante-quinze (75) heures de congés de maladie payés au cours d'une année financière donnée sur la seule foi de déclarations signées par lui.

**

30.04 Lorsqu'un fonctionnaire 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 30.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due au fonctionnaire.

30.05 Lorsqu'un fonctionnaire 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 le fonctionnaire n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

30.06 Le fonctionnaire 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 le fonctionnaire le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

**

30.07 Les crédits de congé de maladie acquis lors d'une période d'emploi antérieure dans la fonction publique mais non utilisés par un fonctionnaire qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant son licenciement.

30.08 L'Employeur convient qu'un fonctionnaire ne peut être licencié pour incapacité, conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à une date antérieure à celle à laquelle le fonctionnaire aura utilisé ses crédits de congé de maladie, sauf si l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu du paragraphe 32.01.

****ARTICLE 31**

**RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR
LES FONCTIONNAIRES ENCEINTES**

31.01 Une période de temps libre payé pendant au plus une demi-journée (1/2) sera accordée à une fonctionnaire enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

31.02 Lorsqu'une fonctionnaire doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

ARTICLE 32

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

32.01 Un fonctionnaire bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des fonctionnaires de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que le fonctionnaire était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

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

ou

- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si le fonctionnaire convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle le fonctionnaire ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 33

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

33.01 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 que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

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

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

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

**

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

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

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

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

33.02 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 j), 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* :

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

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 33.02c)(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.

33.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 33.02a)(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) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 33.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 33.02a)(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 33.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**

33.04 Dispositions transitoires

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

****ARTICLE 34**

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

34.01 La fonctionnaire enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

34.02 La demande dont il est question au paragraphe 34.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

34.03 La fonctionnaire peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 34.01 ci-dessous; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, une fonctionnaire a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

- a) modifie ses tâches ou la réaffecte,
- ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

34.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de la fonctionnaire ou la réaffecte.

34.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la fonctionnaire ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe la fonctionnaire par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

34.06 Sauf exception valable, une fonctionnaire 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 35

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

**

35.01 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
- ou
- (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- d) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou

avant la date à laquelle l'employé-e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

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

35.02 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

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

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

**

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 33.02 a)(iii)(B), le cas échéant;

**

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

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le 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-e 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-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) si l'employé-e a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

**

- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

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

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

- a) L'employé-e qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 35.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 35.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 35.02a)(iii),

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

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 35.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**

35.04 Dispositions transitoires

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

ARTICLE 36

**CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS
D'ÂGE PRÉSCOLAIRE**

36.01 Sous réserve des nécessités du service, la fonctionnaire bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire, selon les conditions suivantes :

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

**

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

c) la durée totale des congés accordés à la fonctionnaire en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

ARTICLE 37

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

37.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou 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 du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence.

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

37.03 Sous réserve du paragraphe 37.02, l'Employeur accorde au fonctionnaire un congé payé dans les circonstances suivantes :

**

- a) un congé payé d'une durée maximale de sept virgule cinq (7,5) heures pour le rendez-vous d'un membre de sa famille à charge chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre de son propre chef, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption,
 - (i) s'il n'est pas possible de faire autrement (le fonctionnaire doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille à charge chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail),

et
 - (ii) si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de sa famille et pour permettre à ce dernier de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade âgé de sa famille;
- d) sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris des jours différents.

ARTICLE 38
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE
LONGUE DURÉE D'UN PARENT ET
LES AUTRES BESOINS FAMILIAUX

38.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, un congé non payé pour des besoins familiaux peut être accordé à une fonctionnaire selon les modalités suivantes :

**

- a) Jusqu'à cinq (5) ans de congé non payé pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique peuvent être accordés pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers. Tout congé accordé en vertu du présent alinéa doit être d'une durée minimale de trois (3) semaines.

- b) Une (1) période de congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois et une autre période de congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an peuvent lui être accordées pour des besoins familiaux qui ne sont pas visés par l'alinéa a). La fonctionnaire a droit à chaque période de congé non payé une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Les périodes de congé non payé accordées en vertu du présent alinéa ne peuvent pas être utilisées conjointement avec un congé de maternité, un congé parental ou un congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire sans le consentement de l'Employeur.

38.02 La fonctionnaire informe l'Employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début des périodes de congé mentionnées au paragraphe 38.01, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

ARTICLE 39
CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

39.01 Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que le fonctionnaire donne à l'Employeur un préavis d'au moins

cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter son mariage.

39.02 Dans le cas du fonctionnaire qui justifie de moins de deux (2) années de service, 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 au fonctionnaire au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due au fonctionnaire.

ARTICLE 40

CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT

40.01 À la demande d'une fonctionnaire, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la fonctionnaire advenant la réinstallation en permanence de son conjoint et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans advenant la réinstallation temporaire de son conjoint.

ARTICLE 41

CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

**

41.01 Aux fins de l'application du présent article, 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, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), l'enfant propre du fonctionnaire (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence.

**

41.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, le fonctionnaire est admissible à un congé de décès d'une durée maximale de quatre (4) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

41.03 Le fonctionnaire a droit à un (1) jour de congé de décès payé pour des raisons liées au décès d'un grand-parent, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

**

41.04 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu le fonctionnaire admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 41.02 et 41.03, celui-ci bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.

41.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de décès 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 et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 41.02 et 41.03.

ARTICLE 42

CONGÉ POUR COMPARUTION

42.01 L'Employeur accorde un congé payé à la fonctionnaire pendant la période de temps où elle est tenue :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;

- (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;

ou

- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

**

43.01 Lorsqu'un fonctionnaire prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il 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 ayant trait aux déploiements.

ARTICLE 44

CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT

44.01 Congé d'études non payé

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

- b) À la discrétion de l'Employeur, une fonctionnaire en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsqu'une fonctionnaire reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- c) À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà la fonctionnaire peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, la fonctionnaire est avisée du maintien total ou partiel de ces indemnités.
- d) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, une fonctionnaire peut, le cas échéant, être tenue de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.
- e) Lorsqu'une fonctionnaire :
 - (i) ne termine pas ses études;
 - (ii) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;
 - ou
 - (iii) cesse d'être employée sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle elle s'est engagée à fournir ses services après la fin des études,

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

44.02 Congé de perfectionnement professionnel payé

- a) Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser le perfectionnement professionnel de la fonctionnaire et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :

- (i) un cours offert par l'Employeur;
 - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu.
- b) Sur demande écrite de la fonctionnaire et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa a) ci-dessus. La fonctionnaire ne touche aucune rémunération en vertu des articles concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'elle est en congé de perfectionnement professionnel visé par le présent paragraphe.
- c) Les fonctionnaires en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

44.03 Assistance aux conférences et aux congrès

- a) Toute fonctionnaire a l'occasion, sous réserve des nécessités du service et des contraintes budgétaires telles que déterminées par l'Employeur, d'assister à des conférences ou des 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.
- b) Toute fonctionnaire 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 fonctionnaire 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) La fonctionnaire n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 19, Heures supplémentaires, relativement aux heures passées à une conférence ou à un congrès en vertu des dispositions du présent paragraphe.

- e) La fonctionnaire n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 24, 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 qu'elle soit tenue d'y assister par l'Employeur.

**

44.04 Congé de perfectionnement professionnel

- (a) Sous réserve des nécessités du service et à moins que l'Employeur ait précisé qu'il s'agisse d'une situation susceptible de représenter un conflit d'intérêts, on accordera un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an à une fonctionnaire désireuse de travailler dans le secteur privé, si une occasion de la sorte est susceptible d'aider l'intéressée à mieux remplir ses fonctions actuelles ou à fournir un service dont l'Employeur a besoin.
- (b) Une fonctionnaire n'a droit à un congé non payé pour fins de perfectionnement professionnel qu'une (1) fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Congé d'examen payé

44.05 À la discrétion de l'Employeur, une fonctionnaire peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant ses heures de travail. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de la fonctionnaire ou améliore ses compétences.

ARTICLE 45

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

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

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables au fonctionnaire 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.

CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 46

TRANSFORMATIONS TECHNIQUES

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

46.02 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 reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

46.03 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 fonctionnaires.

46.04 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 fonctionnaires.

46.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 46.04 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.

46.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 46.04, l'Employeur doit consulter l'Association au sujet des répercussions, sur chaque groupe de fonctionnaires, des transformations techniques dont il est question au paragraphe 46.05. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des fonctionnaires susceptibles d'être touchés par les transformations;
- b) les répercussions que les transformations pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des fonctionnaires.

46.07 Lorsque, à la suite de transformations techniques, l'Employeur décide qu'une fonctionnaire 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 la fonctionnaire, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 47

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

47.02

- 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 a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

ARTICLE 48

HARCÈLEMENT SEXUEL

48.01 L'Association et l'Employeur reconnaissent le droit des fonctionnaires 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.

48.02

- 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 a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier sera supprimé sauf d'un commun accord.

ARTICLE 49

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

Généralités

49.01 Une indemnité de facteur pénologique (IFP) 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.

49.02 L'indemnité de facteur pénologique est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous caution*, 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

49.03 Le facteur tient compte de la différence entre les établissements pénaux à sécurité maximale, moyenne et minimale, telle qu'elle est déterminée 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 et pendant toute la journée aux conditions énoncées au paragraphe 49.02 ci-dessus.
- Exposition journalière - désigne l'exposition fréquente en général, et pendant une ou plusieurs parties de la journée de travail, aux conditions énoncées au paragraphe 49.02 ci-dessus.
- Exposition limitée - désigne l'exposition, à l'occasion, aux conditions énoncées au paragraphe 49.02 ci-dessus.

Formule

49.04 Le paiement de l'indemnité de facteur pénologique est déterminé selon la formule suivante :

Facteur pénologique (X) Type d'établissement

Degré d'exposition	Maximal	Moyen	Minimal
Continue	100 % X (1600 \$)	50 % X (800 \$)	30 % X (480 \$)
Fréquente	50 % X (800 \$)	30 % X (480 \$)	20 % X (320 \$)
Limitée	30 % X (480 \$)	20 % X (320 \$)	10 % X (160 \$)

Montant de l'IFP

49.05 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 du fonctionnaire.

Application de l'IFP

49.06 L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'aux titulaires des postes faisant partie de l'effectif ou détachés auprès des collèges de personnel correctionnel, des administrations régionales et de l'administration centrale des services correctionnels, lorsque les conditions énoncées au paragraphe 49.02 ci-dessus s'appliquent.

49.07 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'Association.

49.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 49.11 ci-dessous, le fonctionnaire 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.

49.09 Sous réserve des dispositions du paragraphe 49.10 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 le fonctionnaire remplit des fonctions dans plus d'un (1) 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.

49.10 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.

49.11 Le fonctionnaire 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 lorsqu'il 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.

49.12 L'IFP ne fait pas partie intégrante de la rémunération d'un fonctionnaire, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des fonctionnaires de l'État

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

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

49.13 Si, au cours d'un mois donné, le fonctionnaire 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.

ARTICLE 50

EXPOSÉ DES FONCTIONS

50.01 Sur demande écrite, une fonctionnaire 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 51

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DU FONCTIONNAIRE

51.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement d'un fonctionnaire, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature du fonctionnaire sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
- b) Le(s) représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement d'un fonctionnaire 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 de son rendement.

- c) Un fonctionnaire a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

51.02

- a) Avant l'examen du rendement d'un fonctionnaire, on remet à celui-ci :
- (i) le formulaire qui servira à cet effet;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b) Si, pendant l'examen du rendement du fonctionnaire, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées au fonctionnaire.

51.03 Sur demande écrite de la part d'un fonctionnaire, son dossier personnel est mis à sa disposition une (1) fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

51.04 Rétrogradation et licenciement

Lorsqu'un fonctionnaire est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant sa rétrogradation ou son licenciement pour un motif déterminé aux termes de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, le fonctionnaire reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

ARTICLE 52

LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

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

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

52.03

- a) 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 :

Directive sur l'aide au transport quotidien;

Directive sur l'électricité;

Directive sur l'équipement de protection individuelle;

Directive sur l'hygiène;

Directive sur l'indemnité de premiers soins;

Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur;

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments;

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

Directive sur la manutention des matériaux;

Directive sur la prime au bilinguisme;

Directive sur la réinstallation;

Directive sur la sécurité et la santé – Premiers soins;

Directive sur le réaménagement des effectifs;

Directive sur le refus de travailler;

**

Directive sur le régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur les appareils de levage;

Directive sur les charges des logements;

Directive sur les charpentes surélevées;

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

Directive sur les comités et les représentants;

Directive sur les espaces clos dangereux;

Directive sur les outils et équipement;

Directive sur les pesticides;

Directive sur les postes isolés;

Directive sur les substances dangereuses;

Directive sur les vêtements;

Directive sur les voyages d'affaires;

Directives sur le service extérieur;

Protocole d'entente concernant la définition du mot « conjoint ».

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

52.04 Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 17.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 53
SÉCURITÉ D'EMPLOI

53.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque fonctionnaire 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 54**
ALLOCATION PROFESSIONNELLE

54.01 L'Association et l'Employeur ont convenu d'accorder une allocation professionnelle qui sera versée conformément aux conditions suivantes.

54.02 L'Employeur remboursera à la fonctionnaire les frais d'inscription annuels qu'elle a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (SCM), ou à l'Association des comptables généraux agréés (ACGA), lorsque le paiement de ces frais est exigé par l'exercice des tâches inhérentes à son poste.

54.03 Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de la fonctionnaire, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une de ces associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'employeur remboursera à la fonctionnaire les frais d'inscription annuels qu'elle a payés à l'une des associations mentionnées à la clause 54.02, jusqu'à concurrence de 800 \$.

54.04 À compter du 1^{er} janvier 2001, sur réception d'une preuve de paiement, le remboursement commencera avec les frais qui deviennent exigibles et sont versés après cette date. Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures.

54.05 Les cotisations syndicales visées par l'article 8, Précompte des cotisations, de la présente entente sont spécifiquement exclues des frais remboursables visés par le présent article.

CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 55

ADMINISTRATION DE LA PAYE

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

55.02 Un fonctionnaire a droit, pour la prestation de ses services :

a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé, 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 il est nommé ne concordent pas.

55.03

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

b) L'alinéa c) remplace les Directives sur la rémunération avec effet rétroactif.

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

(i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de 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 présente convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux fonctionnaires, aux anciens fonctionnaires ou, en cas de décès, à la succession des anciens fonctionnaires 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 présente convention avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- (iv) pour permettre aux anciens fonctionnaires ou, en cas de décès, aux représentants des anciens fonctionnaires de toucher le paiement conformément au sous-alinéa (iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils 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 c) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

55.04 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 (1^{er}) et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

55.05 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 fonctionnaires au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

55.06 Lorsque le jour de paye normal d'un fonctionnaire 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.

ARTICLE 56

RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

56.01

**

- a) Lorsqu'une fonctionnaire est tenue par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une fonctionnaire d'un niveau de classification supérieur et qu'elle exécute ces fonctions pendant au moins cinq (5) jours de travail 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.

ARTICLE 57

MODIFICATION DE LA CONVENTION

57.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel.

ARTICLE 58

DURÉE DE LA CONVENTION

**

58.01 La présente convention est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 6 novembre 2001.

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

**

58.03 Les dispositions de la présente convention sont mises en œuvre par les parties dans une période de cent vingt (120) jours à partir de la date de signature de la convention.


SIGNÉE À OTTAWA, le 2^e jour du mois de mars 2001.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

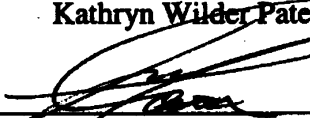
L'ASSOCIATION DES
GESTIONNAIRES FINANCIERS
DE LA FONCTION PUBLIQUE


Hélène Laurendeau


Merdon Hosking

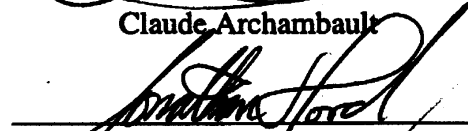

Kathryn Wilder Paterson



Greg Gauthier


J. Marc Gagnon


Claude Archambault


Don Craig


Jonathan Hood

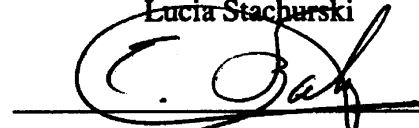

Yvon Gravel


Milt Isaacs


Carole Logan


Lucia Stachurski


Rachel MacLean


Gene Szabo


Jean Quevillon

****APPENDICE « A »**

FI - GESTION FINANCIÈRE
TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 7 novembre 1999
B) En vigueur à compter du 7 novembre 2000

FI – PERFECTIONNEMENT

De :	\$	19858	à	36505
À :	A	20255	À	37235
	B	20761	à	38166

FI-1

De :	\$	37138	38855	40573	42292	44007	45726
À :	A	37881	39632	41384	43138	44887	46641
	B	38828	40623	42419	44216	46009	47807

De :	\$	47444	49161	51076
À :	A	48393	50144	52098
	B	49603	51398	53400

FI-2

De :	\$	45207	47304	49401	51499	53598	55696
À :	A	46111	48250	50389	52529	54670	56810
	B	47264	49456	51649	53842	56037	58230

De :	\$	57791	60124
À :	A	58947	61326
	B	60421	62859

FI-3

De :	\$	54797	57202	59611	62021	64428	66837
À :	A	55893	58346	60803	63261	65717	68174
	B	57290	59805	62323	64843	67360	69878

De :	\$	69514
À :	A	70904
	B	72677

FI-4

De :	\$	61170	63884	66594	69308	72022	74734
À :	A	62393	65162	67926	70694	73462	76229
	B	63953	66791	69624	72461	75299	78135

De :	\$	77746
À :	A	79301
	B	81284

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

I. AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION

1) Fonctionnaires à temps plein

a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les fonctionnaires à temps plein classés au niveau FI de perfectionnement est de vingt-six (26) semaines et pour les fonctionnaires à temps plein aux niveaux FI-1 à FI-4 est de cinquante-deux (52) semaines.

(i) Pour les fonctionnaires à plein temps aux niveaux FI-1 à FI-4, l'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.

(ii) L'augmentation accordée au fonctionnaire qui se trouve au niveau de perfectionnement du groupe de la gestion financière à la fin d'une période d'augmentation d'échelon doit faire atteindre un taux de l'échelle des taux qui est de quatre cents dollars (400 \$) de plus que celui que touche le fonctionnaire ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

b) La date d'augmentation d'échelon de rémunération du fonctionnaire à temps plein qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 15 avril 1986, est la date anniversaire de ladite nomination. La date anniversaire pour le fonctionnaire qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 15 avril 1986 reste inchangée.

2) Fonctionnaires à temps partiel

Le fonctionnaire à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir travaillé un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au taux horaire de rémunération durant une période d'emploi, à condition

que le taux maximum de son niveau ne soit pas dépassé.
L'augmentation d'échelon de rémunération entrera en vigueur le premier jour de travail suivant immédiatement la fin des heures stipulées dans le présent paragraphe.

II. EXÉCUTION DU RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION (FI-PERF)

**

- 1) Le taux de rémunération de tout fonctionnaire rémunéré selon les échelles de rémunération du groupe de la gestion financière au niveau de perfectionnement augmente :
 - a) le 7 novembre 1999 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « A » qui sera de deux pour cent (2,0 %) supérieur à son ancien salaire,
 - b) le 7 novembre 2000 pour atteindre un taux compris dans l'échelle de rémunération « B » qui sera de deux pour cent et demi (2,5 %) supérieur à son ancien salaire.