



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

Convention entre le Conseil du Trésor et L'Association professionnelle des agents du service extérieur

Groupe : Service extérieur
(Toutes et tous les fonctionnaires)

CODE : 312

Date d'expiration : le 30 juin 2007

Canada



**Convention entre
le Conseil du Trésor et
L'Association professionnelle des
agents du service extérieur**

Groupe : Service extérieur
(Toutes et tous les fonctionnaires)

CODE : 312

Date d'expiration : le 30 juin 2007

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations de travail
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le Ministre des Travaux publics et Services
gouvernementaux, 2005

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779
Commandes seulement : 1-800-635-7943
Internet : <http://publications.gc.ca>
Catalogue No : BT 42-312/2007
ISBN 0-660-62866-X

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

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

L'Association professionnelle
des agents du service extérieur
412 - 47, rue Clarence
Ottawa (Ontario)
K1N 9K1

Tél. : (613) 241-4396
Télec. : (613) 241-5911
Courriel : info@pafso.com



**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA
CONVENTION ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET
L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS
DU SERVICE EXTÉRIEUR - SERVICE EXTÉRIEUR**

CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01

**

« **conjoint de fait** » désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé (common-law partner),

**

« **fonctionnaire à temps partiel** » désigne un fonctionnaire qui compte en moyenne moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail d'horaire normales par semaine, mais pas moins du nombre d'heures prescrit dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (part-time employee),

**

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

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

ou

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

CHAPITRE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 4

DISPONIBILITÉ DE MOYENS DE COMMUNICATION

**

4.04 Systèmes de courrier électronique ministériels

- a) Les ministères permettent à l'Association d'utiliser le réseau informatique ministériel pour distribuer de l'information aux membres du Syndicat, conformément aux sous-alinéas 4.04a)(i), (ii) et (iii);
 - (i) L'Association s'efforce d'éviter de présenter des demandes de distribution d'avis d'informations que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Le ministère doit donner son approbation avant la distribution d'informations.
 - (ii) L'Association doit fournir au représentant autorisé une copie papier et une copie électronique (prête à transmettre) des documents qu'elle désire distribuer.
 - (iii) Cette approbation est obtenue du directeur ou de son délégué au niveau national ou son délégué; elle n'est pas refusée sans motif valable.
 - (iv) Le ministère s'efforcera de transmettre l'information ainsi approuvée au moyen de son réseau informatique au plus tard deux jours ouvrables (en excluant les samedis, dimanches et jours fériés désignés payés) après réception de la demande. La

personne qui approuve la distribution de l'information est aussi responsable d'en assurer la distribution.

- b) Le ministère établit un hyperlien au site web du syndicat à partir de son intranet (Infonet).

ARTICLE 7

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

**

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

**

7.06 Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur permet à l'employé-e l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

**

8.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail* dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, le fonctionnaire qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 8.05, 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, il 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.

**

8.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, la procédure de règlement des griefs comprend les paliers suivants :

- a) palier 1 - le niveau de gestion autorisé pour répondre aux griefs au palier 1 (tous les ministères);
- b) paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces palier(s) a/ont été établi(s) dans les ministères et organismes (tous les ministères à l'exception du Ministère des Affaires Étrangères et du Ministère du Commerce International);
- c) dernier palier - l'administrateur général ou son représentant autorisé (tous les ministères).

CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 10

DURÉE DU TRAVAIL

**

10.01 Semaine normale de travail

- a) La semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, du lundi jusqu'au vendredi inclusivement, et la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures, à l'exclusion d'une pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.
- 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 un horaire flexible entre 7 heures et 18 heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

10.02 Semaine de travail comprimée

**

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.01, sur demande du fonctionnaire et avec l'approbation de l'Employeur, le fonctionnaire peut répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours complets à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, le fonctionnaire travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

10.03 Horaire spécial

**

- d) Les fonctionnaires dont l'horaire de travail diffère de l'horaire normal, soit sept virgule cinq (7,5) heures par jour et cinq (5) jours par semaine, sont assujettis aux dispositions de l'article 11 de la présente convention qui ont trait aux horaires de travail variables.

ARTICLE 11

HORAIRES DE TRAVAIL VARIABLES

11.03 Conditions générales

**

- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et une moyenne de cinq (5) jours de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

ARTICLE 12

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

**

12.03 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de travail prévu à l'horaire

Sous réserve du paragraphe 12.02, le fonctionnaire qui est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires un jour normal de travail est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives pour chaque période complète de quinze (15) minutes.

12.04 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de repos

**

- b) le premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept virgule cinq (7,5) heures;

ARTICLE 15**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS**

**

15.06 Rémunération du travail effectué un jour férié payé

- a) La fonctionnaire qui est tenue par l'Employeur de rentrer au travail et de travailler un jour férié payé touche, en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé le jour férié payé, la rémunération de chaque période complète de quinze (15) minutes de travail qu'elle effectue le jour férié au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives pour chaque période complète de quinze (15) minutes.
- b) Lorsque la fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail d'horaire et qui suit immédiatement un jour de repos pendant lequel elle a également travaillé et pour lequel elle touche une rémunération d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 12.04b), elle touche, en sus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé le jour férié, le tarif double pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.

La rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est sept virgule cinq (7,5) heures à tarif normal.

ARTICLE 16

DÉPLACEMENTS

**

16.05 Sous réserve du paragraphe 16.01, lorsque le fonctionnaire est tenu de voyager à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis, ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 16.02 et 16.03 :

- 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 tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif simple,
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, le fonctionnaire est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif simple.

**

16.06 Congé compensatoire

À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé et assujetti à la clause 12.07 Congé compensatoire.

**

16.07 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 12.07b) et c).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

ARTICLE 17**FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL**

**

17.02 Les fonctionnaires à temps partiel sont rémunérées au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

**

17.03 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent seulement pendant une semaine où une fonctionnaire à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

**

17.09 Congés annuels

La fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel 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 20.02, 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, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;

CHAPITRE IV - CONGÉS

ARTICLE 19

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

**

19.06 Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à sept heures virgule cinq (7,5) heures.

**

19.07 Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question à l'exception du Congé de deuil payé, auquel cas un jour équivaut à un jour civil.

**

19.08

- a) Dès qu'un employé devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures sur la base d'un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b) Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à l'employé, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours sur la base de sept virgule cinq (7,5) heures équivalant à un (1) jour.

ARTICLE 20

CONGÉS ANNUELS

**

20.02 Acquisition des congés annuels

Le fonctionnaire qui a reçu au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération normale au cours d'un mois civil quelconque d'une année de référence pour congé annuel acquiert des crédits de congé annuel pour le mois en question selon les modalités suivantes :

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

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

20.07 Report des congés annuels

**

- b) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un fonctionnaire n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il a droit, la portion inutilisée des congés annuels jusqu'à concurrence de trois cents (300) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel qui dépassent trois cents (300) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier du fonctionnaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

**

- d) Nonobstant l'alinéa b), quand, à la date où il est assujéti à la présente convention, le fonctionnaire a à son crédit plus de trois cents (300) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 août de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent trois cents (300) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et sera calculé au taux de rémunération journalier du fonctionnaire selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année précédente applicable de congé annuel.

**

20.08 Rappel de congé annuel

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un fonctionnaire est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage pour :

- a) se rendre à son lieu de travail,

et
- b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en congé annuel après avoir complété l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

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

**

20.12 Annulation de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit, il rembourse au fonctionnaire la partie non remboursable des contrats passés et des réservations faites par lui à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. Le fonctionnaire s'efforce dans toute la mesure du possible de réduire les pertes subies et sur demande, en fournit la preuve à l'Employeur.

ARTICLE 21

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

**

21.01 Crédits

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

**

21.05 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 21.02, 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 un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

ARTICLE 24

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

24.01 Congé parental non payé

**

a)

- (i) 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.
- (ii) Nonobstant l'alinéa a)i) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné à l'alinéa a)i) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

**

b)

- (i) 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.
- (ii) Nonobstant l'alinéa b)i) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné à l'alinéa b)i) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

**

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 cent quatre (104) 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 le début d'un tel congé.

24.02 Indemnité parentale

a)

(iii)

(C)

**

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'annexe I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt-dix (90) 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).

c)

**

- (ii) 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;

ARTICLE 25

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

**

25.03 Sous réserve du paragraphe 25.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;

ARTICLE 26

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

26.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de droit commun qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), des enfants nourriciers, l'enfant en tutelle du fonctionnaire, 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.

**

26.02 Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

**

26.03 Sous réserve du paragraphe 26.02, l'Employeur accorde au fonctionnaire un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de 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 une personne âgée de sa famille;
- d) 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 27
CONGÉ NON PAYÉ POUR
LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

27.01

**

- c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Il doit s'être écoulé une période d'au moins dix (10) ans avant l'utilisation pour une deuxième fois de chacun des congés prévus aux alinéas a) et b). Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 37
CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

**

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

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

ARTICLE 38

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS

38.02 Congé personnel

**

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

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

CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 39

DIRECTIVES SUR LE SERVICE EXTÉRIEUR ET ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

39.05

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

Directive sur la prime de bilinguisme;

Directive sur l'aide au transport quotidien;

Directives sur le service extérieur;

Directive sur le Réaménagement des effectifs

Régime de soins de santé de la fonction publique.

Santé/Sécurité

- Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne;
- Directive sur les comités et les représentants;
- Directive sur les substances dangereuses;
- Directive sur l'électricité;
- Directive sur les charpentes surélevées;
- Directive sur les appareils de levage;
- Directive sur l'indemnité de premiers soins;
- Directive sur la sécurité et la santé - Premiers Soins;
- Directive sur les espaces clos dangereux;
- Directive sur la manutention des matériaux;
- Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur;
- Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe;
- Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle;
- Directive sur les pesticides;
- Directive sur le refus de travailler;
- Directive sur l'hygiène;
- Directive sur les outils et machines;
- Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments;
- Directive sur les postes isolés;
- Directive sur les charges des logements;

Directive sur la réinstallation;

Directive sur les voyages d'affaires;

Directive sur les uniformes.

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

****ARTICLE 42**

APPRÉCIATION DU RENDEMENT

42.01 Aux fins du présent article,

- a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par le superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.

42.02 Avant l'examen du rendement de l'employé, on lui remet :

- a) la formule qui servira à cet effet;
- b) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- c) si, dans le cadre de l'appréciation du rendement, la formule ou les instructions changent ils sont remis à l'employé.

42.03

- a) Au début de l'affectation de l'employé et annuellement par la suite, le gestionnaire établit, de concert avec l'employé, les objectifs de l'employé pour l'année.

- b) S'il s'inquiète du rendement de l'employé au cours de son affectation, l'Employeur l'en informe rapidement. Sauf dans les cas d'incidence défavorable sur les intérêts canadiens à l'étranger, l'employé aura une possibilité raisonnable d'améliorer son rendement pour satisfaire aux normes de rendement.

42.04

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

- b) Les représentants de l'Employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.
- c) Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire. L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

42.05 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une (1) fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 46

ADMINISTRATION DE LA PAYE

**

46.03 Échelles de rémunération

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

- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
- (i) aux 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 jusqu'à la date précédant la date de signature de la 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 employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article XX de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 46.03 b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

**

46.04 Rémunération d'intérim

Le fonctionnaire qui est tenu par l'Employeur d'exécuter et exécute effectivement sur une base intérimaire une grande partie des fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, touche une rémunération d'intérim, calculée à partir de la date à laquelle il a commencé à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur, pour la période au cours de laquelle il assure l'intérim.

S'il s'agit d'une affectation intérimaire à un poste du Groupe de la direction, le fonctionnaire est exempté de l'application de l'article 12 (Heures supplémentaires) pour la période au cours de laquelle il est assujéti aux dispositions du Programme de gestion de rendement pour les cadres. Toutefois, il est entendu que le fonctionnaire qui touche des paiements prévus à l'article 12, (Heures supplémentaires), n'est pas assujéti aux dispositions du Programme de gestion du rendement pour les cadres durant la même période.

Lorsque la période d'attente comporte un jour désigné comme jour férié payé, celui-ci sera considéré comme un jour travaillé aux fins de la période d'attente.

**

46.07 Exposé des fonctions

À compter du 1^{er} juillet 2005, l'employé de niveaux FS-1 et FS-2, a droit, sur demande écrite, à un exposé officiel des fonctions et responsabilités du poste auquel il est affecté, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste.

ARTICLE 48**DURÉE DE LA CONVENTION**

**

48.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2007.

****APPENDICE « A »**

GROUPE DU SERVICE EXTÉRIEUR
ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION
(en dollars)

- A) En vigueur le 1^{er} juillet 2003**
B) En vigueur le 1^{er} juillet 2004

Structure de rémunération de perfectionnement

De : \$ 44026 47260 53309 55495
À : A 45127 48442 54642 56882
B 46142 49532 55871 58162

FS - 1

De : \$ 55495
À : A 56882
B 58162

FS - 2

De : \$ 60229 62880 65646 68535 71550 74699 77985 81418 85000
À : A 61735 64452 67287 70248 73339 76566 79935 83453 87125
B 63124 65902 68801 71829 74989 78289 81734 85331 89085

**GROUPE DU SERVICE EXTÉRIEUR
ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION**

(en dollars)

- X) En vigueur le 1^{er} juillet 2005 (Transposition)
 C) En vigueur le 1^{er} juillet 2005
 D) En vigueur le 1^{er} juillet 2006

FS-1 / FSDP

| | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|
| À : | X | 51706 | 53774 | 55926 |
| | C | 52947 | 55065 | 57268 |
| | D | 54271 | 56442 | 58700 |

FS-2

| | | | | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| À : | X | 58162 | 60489 | 62908 | 65424 | 68041 | 70763 | 73594 |
| | C | 59558 | 61941 | 64418 | 66994 | 69674 | 72461 | 75360 |
| | D | 61047 | 63490 | 66028 | 68669 | 71416 | 74273 | 77244 |

FS-3

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| À : | X | 67698 | 70406 | 73222 | 76150 | 79197 | 82364 | 85659 | 89085 | 92649 |
| | C | 69323 | 72096 | 74979 | 77978 | 81098 | 84341 | 87715 | 91223 | 94873 |
| | D | 71056 | 73898 | 76853 | 79927 | 83125 | 86450 | 89908 | 93504 | 97245 |

FS-4

| | | | | | | |
|------|---|-------|-------|-------|--------|--------|
| De : | X | 85659 | 89085 | 92649 | 96355 | 100208 |
| À : | C | 87715 | 91223 | 94873 | 98668 | 102613 |
| | D | 89908 | 93504 | 97245 | 101135 | 105178 |

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. Augmentations économiques

À compter du 1^{er} juillet 2003 et du 1^{er} juillet 2004, des révisions des taux de rémunération sont effectuées conformément à l'article 46.03.

2. Transposition

- a) À compter du 1^{er} juillet 2005, avant toute révision effectuée à cette date, un employé est rémunéré selon la ligne « X » au taux de rémunération qui se rapproche le plus de celui qu'il touchait le 30 juin 2005, sans y être inférieur.
- b) En l'absence d'un tel taux, la rémunération de l'employé demeure au taux de rémunération qu'il touchait le 30 juin 2005. Ce taux sera majoré de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à compter du 1^{er} juillet 2005.

3. Augmentation économique

À compter du 1^{er} juillet 2005, l'employé est rémunéré au taux de rémunération situé immédiatement sous celui qu'il touchait à la ligne X. La rémunération de l'employé, sous réserve du paragraphe 2b), est majorée de deux virgule quatre pour cent (2,4 %).

4. Augmentation économique

À compter du 1^{er} juillet 2006, l'employé est rémunéré au taux de rémunération situé immédiatement sous celui qu'il touchait le 30 juin 2006. La rémunération de l'employé, sous réserve du paragraphe 2b), est majorée de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

5. Augmentations d'échelon de rémunération

- a) À compter du 1^{er} août de chaque année, un employé à temps plein reçoit une augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle pourvu qu'il ait été rémunéré pendant au moins six (6) mois complets au cours des douze (12) mois précédents.

- b) Les employés embauchés dans le cadre d'un programme de perfectionnement du service extérieur reçoivent une augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle lorsqu'ils comptent 12 et 24 mois de service continu à partir de la date d'adhésion au programme, pourvu qu'ils aient les compétences précisées. La période de service continu est réduite de toute période de congé non rémunéré supérieure à trois (3) mois.

6. Programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE)

Les participants au PPSE sont rémunérés au taux de rémunération de la ligne X du niveau FS-1, en fonction de la date de leur nomination dans le cadre du programme. La progression dans la structure de rémunération après le 1^{er} juillet 2005 est régie par la note sur la rémunération n^o 5 ci-dessus. Si la rémunération des participants au PPSE est supérieure au taux maximum de rémunération du groupe, leur rémunération demeure au taux de rémunération qu'ils toucheraient le 30 juin 2005. Ce taux sera majoré de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à compter du 1^{er} juillet 2005 et de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à compter du 1^{er} juillet 2006.

****APPENDICE « B »**

Le bulletin du Secrétariat du Conseil du Trésor intitulé « Congé de mariage et couples de même sexe » en date du 12 août 2003 est en vigueur pour la durée de la présente convention à moins que les parties en décident autrement.

TABLE DES MATIÈRES

| <u>Article</u> | <u>Objet</u> | <u>Page</u> |
|--|--|-------------|
| CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS..... | | 1 |
| 1 | GÉNÉRALITÉS..... | 2 |
| **2 | INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS..... | 2 |
| CHAPITRE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL | | 6 |
| 3 | PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES | 7 |
| **4 | DISPONIBILITÉ DE MOYENS DE COMMUNICATION | 8 |
| 5 | INFORMATION..... | 10 |
| 6 | CONSULTATION MIXTE | 10 |
| **7 | SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES | 10 |
| **8 | PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS | 11 |
| 9 | EMPLOYEUR DE L'EXTÉRIEUR | 16 |
| CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL | | 17 |
| **10 | DURÉE DU TRAVAIL | 18 |
| **11 | HORAIRES DE TRAVAIL VARIABLES..... | 20 |
| **12 | HEURES SUPPLÉMENTAIRES | 22 |
| 13 | INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL | 25 |
| 14 | DISPONIBILITÉ | 27 |

| | | |
|-----------------------------------|--|-----------|
| **15 | JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS..... | 29 |
| **16 | DÉPLACEMENTS..... | 31 |
| **17 | FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL | 35 |
| 18 | INDEMNITÉ DE DÉPART | 38 |
| CHAPITRE IV - CONGÉS | | 40 |
| **19 | CONGÉS - GÉNÉRALITÉS | 41 |
| **20 | CONGÉS ANNUELS..... | 42 |
| **21 | CONGÉ DE MALADIE PAYÉ..... | 46 |
| 22 | CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL..... | 48 |
| 23 | CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ..... | 48 |
| **24 | CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ..... | 54 |
| **25 | CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE..... | 60 |
| **26 | CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES | 62 |
| **27 | CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES | 63 |
| 28 | CONGÉ DE MARIAGE | 63 |
| 29 | CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX..... | 64 |
| 30 | CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ | 64 |
| 31 | CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION | 65 |
| 32 | CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL | 66 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 33 | CONGÉ D'ÉTUDES | 66 |
| 34 | ASSISTANCE AUX CONFÉRENCES ET AUX CONGRÈS | 67 |
| 35 | PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL | 68 |
| 36 | CONGÉ D'EXAMEN | 69 |
| **37 | CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT | 69 |
| **38 | CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS | 69 |
| CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI | | 71 |
| **39 | DIRECTIVES SUR LE SERVICE EXTÉRIEUR ET ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE | 72 |
| 40 | ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION | 74 |
| 41 | HARCÈLEMENT SEXUEL | 75 |
| **42 | APPRÉCIATION DU RENDEMENT | 75 |
| 43 | DROITS D'INSCRIPTION | 77 |
| 44 | SÉCURITÉ D'EMPLOI | 77 |
| 45 | CONFLITS DE TRAVAIL | 77 |
| CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION | | 78 |
| **46 | ADMINISTRATION DE LA PAYE | 79 |
| 47 | MODIFICATION DE LA CONVENTION | 81 |
| **48 | DURÉE DE LA CONVENTION | 81 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 49 | OBLIGATIONS RELIGIEUSES | 82 |
| 50 | RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES..... | 82 |
| 51 | RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ | 83 |
| **APPENDICE « A » | | 86 |
| GROUPE DU SERVICE EXTÉRIEUR ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION | | 86 |
| **APPENDICE « B » | | 90 |

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

CHAPITRE I - GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

GÉNÉRALITÉS

1.01 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité du service de carrière à l'étranger dans la fonction publique du Canada, de maintenir et de rehausser les normes professionnelles des agentes du service extérieur afin que la population et le gouvernement du Canada soient servis convenablement et efficacement dans la promotion des intérêts nationaux du Canada au Canada et à l'étranger. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des relations de travail efficaces.

1.02 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux pour l'Employeur, l'Association et les fonctionnaires du service de carrière à l'étranger qu'elle représente, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des fonctionnaires assujetties à la présente convention.

1.03 L'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et des attributions qui ne sont pas expressément diminués ou modifiés par la présente convention.

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« **agent négociateur** » désigne l'Association professionnelle des agents du service extérieur (bargaining agent),

« **Association** » désigne l'Association professionnelle des agents du service extérieur (Association),

**

« **conjoint de fait** » désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé (common-law partner),

« **emploi continu** » s'entend dans le même sens que lui prête le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* (continuous employment),

« **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer),

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

« **fonctionnaire** » désigne le fonctionnaire qui fait partie de l'unité de négociation (employee),

**

« **fonctionnaire à temps partiel** » désigne un fonctionnaire qui compte en moyenne moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail d'horaire normales par semaine, mais pas moins du nombre d'heures prescrit dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (part-time employee),

**

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

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

ou

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

« **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire régulier (double time),

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire régulier (time and one-half),

« **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel d'un fonctionnaire divisé par 52,176 (weekly rate of pay),

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération journalier du fonctionnaire divisé par sept virgule cinq (7,5) (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 faisant partie du groupe du service extérieur qui est définie dans le certificat délivré le 11 mars 1968 et amendé le 10 mai 1999 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (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 cette loi,
- b) si elles sont définies dans la *Loi sur l'interprétation* et non pas 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 sur l'interprétation*,

et

- c) si elles sont définies dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* mais qu'elles ne le sont ni dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ni dans la *Loi sur l'interprétation*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* tel que modifié de temps à autre.

2.03 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.

2.04 Les textes anglais et français de la présente convention sont tous deux officiels.

**CHAPITRE II - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE
TRAVAIL**

ARTICLE 3

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

3.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de toutes les fonctionnaires de l'unité de négociation un montant qui est égal aux cotisations syndicales.

3.02 L'Association informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée sur la rémunération de chaque fonctionnaire mentionnée au paragraphe 3.01. Elle doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) mois de toute modification envisagée au montant de la retenue mensuelle autorisée.

3.03

- a) Dans le cas des nouvelles fonctionnaires qui entrent dans l'unité de négociation, les dispositions du paragraphe 3.01 s'appliquent à partir du premier (1^{er}) mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- b) Si, à l'égard d'un mois donné, la rémunération d'une fonctionnaire n'est pas suffisante pour permettre que les retenues se fassent, l'Employeur n'est pas obligé de faire ces retenues sur les payes subséquentes.

3.04 La fonctionnaire qui prouve à l'Employeur, sous la forme d'une déclaration sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujettie au présent article à condition que sa déclaration faite sous serment soit contresignée par une représentante officielle de celui-ci.

3.05 Les montants retenus conformément au paragraphe 3.01 sont versés par chèque à l'Association dans un délai raisonnable suivant la date de déduction et sont accompagnés du nom, du numéro de paye de chaque fonctionnaire et du montant des retenues faites en son nom.

3.06 L'Employeur fait chaque mois, sur présentation des documents appropriés, le précompte révoquant des primes payables à des régimes d'assurance établis par l'Association pour ses membres compris dans l'unité de

négociation, à la condition que les montants ainsi retenus forment avec les cotisations syndicales une retenue mensuelle unique. L'Employeur n'est pas tenu d'informer la fonctionnaire lorsque la protection offerte par le régime d'assurance est affectée, soit par une insuffisance de gains pour couvrir les retenues soit par son transfert à l'extérieur ou à l'intérieur de l'unité de négociation.

3.07 L'Association convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur.

ARTICLE 4

DISPONIBILITÉ DE MOYENS DE COMMUNICATION

4.01 Les moyens de communication de l'Employeur ont pour objet d'aider à l'exécution des programmes gouvernementaux. Néanmoins, dans les situations circonscrites par les paragraphes 4.03 et 4.04 et sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accepte de coopérer en fournissant certains moyens de communication entre l'Association et les fonctionnaires en affectation à l'étranger.

4.02 L'Association convient d'indemniser l'Employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article.

4.03 Service de distribution du courrier des Affaires étrangères

En dépit de toutes restrictions de l'utilisation du service du courrier du gouvernement, les services du courrier interne ministériel peuvent être utilisés pour les communications entre l'Association et les fonctionnaires en affectation à l'étranger, conformément aux politiques de l'Employeur qui s'y appliquent, telles qu'amendées de temps à autre.

**

4.04 Systèmes de courrier électronique ministériels

a) Les ministères permettent à l'Association d'utiliser le réseau informatique ministériel pour distribuer de l'information aux membres du Syndicat, conformément aux sous-alinéas 4.04a)(i), (ii) et (iii);

- (i) L'Association s'efforce d'éviter de présenter des demandes de distribution d'avis d'informations que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Le ministère doit donner son approbation avant la distribution d'informations.
 - (ii) L'Association doit fournir au représentant autorisé une copie papier et une copie électronique (prête à transmettre) des documents qu'elle désire distribuer.
 - (iii) Cette approbation est obtenue du directeur ou de son délégué au niveau national ou son délégué; elle n'est pas refusée sans motif valable.
 - (iv) Le ministère s'efforcera de transmettre l'information ainsi approuvée au moyen de son réseau informatique au plus tard deux jours ouvrables (en excluant les samedis, dimanches et jours fériés désignés payés) après réception de la demande. La personne qui approuve la distribution de l'information est aussi responsable d'en assurer la distribution.
- b) Le ministère établit un hyperlien au site web du syndicat à partir de son intranet (Infonet).

4.05 Tableaux d'affichage

Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, est mis à la disposition de l'Association pour y apposer des avis officiels de l'Association. L'Association s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Association, y compris des listes des représentants de l'Association et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

ARTICLE 5

INFORMATION

5.01 L'Employeur accepte de communiquer à l'Association, chaque mois, le nom, le lieu de travail géographique et le niveau de classification de toute fonctionnaire qui accède à l'unité de négociation ou qui la quitte.

5.02 L'Employeur accepte de remettre à chaque fonctionnaire un exemplaire de la présente convention.

ARTICLE 6

CONSULTATION MIXTE

6.01 Les parties reconnaissent qu'il est à leur avantage mutuel de tenir des consultations mixtes et se consultent sur les questions d'intérêt commun.

6.02 Les sujets devant faire l'objet de consultation mixte incluent le perfectionnement professionnel.

6.03 Sans restreindre la manière dont les parties ont convenu de se consulter, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration s'engagent à maintenir un processus de consultation avec l'Association conformément au cadre de référence sur lequel ils se sont mutuellement entendus.

ARTICLE 7

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 Une fonctionnaire qui doit assister à une réunion dont l'objet est d'assister à une audition disciplinaire la concernant ou de rendre une mesure disciplinaire à son endroit :

- a) reçoit, autant que possible, un préavis écrit d'au moins un jour avant la tenue d'une telle réunion et de son objet,

et
- b) obtient, à sa demande, qu'un représentant de l'Association assiste à la réunion, lorsqu'un tel représentant est aisément disponible.

**

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

7.03 L'Employeur informe le directeur exécutif de l'Association qu'une telle suspension et, avec le consentement par écrit de l'employé, qu'une telle cessation d'emploi est survenue.

7.04 L'Employeur accepte de ne pas produire comme élément de preuve, à l'audition d'un cas de discipline, tout document qui figurerait au dossier de la fonctionnaire, mais dont l'existence n'aurait pas été portée à sa connaissance au moment où il a été versé au dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

7.05 Tout document ou écrit concernant une mesure disciplinaire, qui a pu être versé au dossier de la fonctionnaire, doit être détruit après un délai de deux (2) ans suivant la mesure disciplinaire prise mais à la condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier pendant cette période.

**

7.06 Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur permet à l'employé-e l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 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 clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 14 des règlements du CNM.

**

8.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail* dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, le fonctionnaire qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 8.05, 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, il 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.

**

8.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, la procédure de règlement des griefs comprend les paliers suivants :

- a) palier 1 - le niveau de gestion autorisé pour répondre aux griefs au palier 1 (tous les ministères);
- b) paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces palier(s) a/ont été établi(s) dans les ministères et organismes (tous les ministères à l'exception du Ministère des Affaires Étrangères et du Ministère du Commerce International);
- c) dernier palier - l'administrateur général ou son représentant autorisé (tous les ministères).

8.04 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les fonctionnaires assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du 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 auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Association.

8.05 Le fonctionnaire qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou à son 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 au fonctionnaire un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

8.06 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.

8.07 Le grief du fonctionnaire n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

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

8.09 L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

8.10 Au premier palier de la procédure, le fonctionnaire peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 8.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

8.11 L'Employeur répond normalement au grief d'un 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 au fonctionnaire, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

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

8.13 L'Employeur répond normalement au grief du 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.

8.14 Lorsque l'Association représente le fonctionnaire dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, envoie en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Association et au fonctionnaire.

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

8.16 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.

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

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

8.19 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un fonctionnaire pour un motif déterminé, conformément à l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief sera présenté au dernier palier seulement.

8.20 Le fonctionnaire peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

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

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

8.23 Lorsque le fonctionnaire a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs inclusivement :

- a) au sujet de l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou
- b) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

ou
- c) au sujet d'un licenciement ou d'une rétrogradation conformément à l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il 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*.

8.24 Lorsque le grief que le 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, il 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 le fonctionnaire dans la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 9
EMPLOYEUR DE L'EXTÉRIEUR

9.01 Lorsque, à la demande de l'Employeur, une fonctionnaire exerce des fonctions à l'extérieur de la fonction publique dont l'exécution n'est ni sous le contrôle ni sous la direction de l'Employeur, les dispositions de la présente convention, à l'exception de l'article 18 (Indemnité de départ), ne s'appliquent pas à son cas. Lorsque cette fonctionnaire cesse d'exercer ses fonctions, son droit à l'indemnité de départ prévu à l'article 18 est réduit du montant de toute indemnité de départ qu'elle aura reçue de n'importe quel Employeur de l'extérieur de la fonction publique sous la direction et le contrôle duquel elle exerçait ses fonctions.

CHAPITRE III - CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 10

DURÉE DU TRAVAIL

**

10.01 Semaine normale de travail

- a) La semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, du lundi jusqu'au vendredi inclusivement, et la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures, à l'exclusion d'une pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.
- 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 un horaire flexible entre 7 heures et 18 heures et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

10.02 Semaine de travail comprimée

**

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 10.01, sur demande du fonctionnaire et avec l'approbation de l'Employeur, le fonctionnaire peut répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours complets à condition que, au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, le fonctionnaire travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- b) Au cours de chaque période de 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.
- c) La mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.
- d) Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, il y a entente entre l'Employeur et le fonctionnaire en ce qui a trait à la méthode de relevé des présences.

10.03 Horaire spécial

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 10.01, l'Employeur, sur demande, informe l'Association desdites heures de travail.
- b) Lorsqu'il faut modifier les heures de travail qui existaient lors de la signature de la présente convention de telle façon qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 10.01, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, tient au préalable des consultations avec l'Association au sujet de ces heures de travail et, lors de ces consultations, il établit qu'elles sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou de l'exploitation efficace du service extérieur.
- c) Si, par suite de l'application de l'alinéa b), l'horaire du fonctionnaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées au paragraphe 10.01, et si le fonctionnaire ne reçoit pas un préavis d'au moins cinq (5) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, il est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) jour de travail effectué à la suite de ce changement. Les jours de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire normal, sous réserve des dispositions sur les heures supplémentaires de la présente convention. L'obligation de préavis susmentionnée ne s'applique pas lorsque la modification de l'horaire résulte d'une affectation à l'étranger ou au Canada, selon un régime de rotation, ou d'une affectation temporaire à l'étranger ou au Canada dans le cadre d'une affectation à l'étranger.

**

- d) Les fonctionnaires dont l'horaire de travail diffère de l'horaire normal, soit sept virgule cinq (7,5) heures par jour et cinq (5) jours par semaine, sont assujettis aux dispositions de l'article 11 de la présente convention qui ont trait aux horaires de travail variables.
- e) **Prime d'horaire spécial**
Le fonctionnaire touche une prime de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées entre 16 h et 8 h, y compris les heures supplémentaires. Cette prime n'est pas versée pour les heures de travail entre 8 h et 16 h.

f) **Prime de fin de semaine**

Le fonctionnaire touche une prime additionnelle de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures normales de travail prévues à l'horaire qu'il effectue le samedi et le dimanche et pour lesquelles il est rémunéré au taux horaire normal. Dans le cas des fonctionnaires travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 11

HORAIRES DE TRAVAIL VARIABLES

11.01 L'Employeur et l'Association conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux fonctionnaires à l'intention desquelles des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux paragraphes 10.02 et 10.03. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

11.02 Il est convenu que la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des dépenses ou des coûts supplémentaires du seul fait du changement d'horaire.

11.03 Conditions générales

a) Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures aux heures d'une journée normale de travail prévues dans la présente convention; les heures de début et de fin sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

**

b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et une moyenne de cinq (5) jours de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

c) L'horaire doit prévoir une moyenne de deux (2) jours de repos par semaine pendant toute la durée de l'horaire. Au moins deux (2) jours civils de repos consécutifs sont prévus en tout temps, sauf quand un jour férié payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos.

- d) La durée maximale d'un horaire établi en vertu du paragraphe 10.03 est de six (6) mois, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales en mission à l'étranger soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

11.04 Champ d'application particulier de la présente convention

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

Interprétation et définitions

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

Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 16.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire de travail journalier de la fonctionnaire au cours d'une journée normale de travail.

Jours fériés payés

- a) Un jour férié payé correspond à la durée journalière normale du travail prévue dans la présente convention.
- b) La fonctionnaire qui travaille un jour férié payé est rémunérée, en plus de la rémunération de la journée normale de travail prévue dans la présente convention, au tarif et demi (1 1/2) pour chaque période complète de quinze (15) minutes travaillée.

Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 46.08 est convertie en heures.

ARTICLE 12

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

12.01 Exclusion

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au fonctionnaire qui participe à des activités sociales sauf s'il ou elle a obtenu une autorisation préalable ou sauf s'il ou elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

12.02 Généralités

- a) Sous réserve du paragraphe 12.01, le fonctionnaire a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire :
 - (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales,

et

 - (ii) quand le fonctionnaire ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

- b) Les fonctionnaires doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.

**

12.03 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de travail prévu à l'horaire

Sous réserve du paragraphe 12.02, le fonctionnaire qui est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires un jour normal de travail est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives pour chaque période complète de quinze (15) minutes.

12.04 Rémunération des heures supplémentaires durant un jour de repos

- a) Sous réserve du paragraphe 12.02, le fonctionnaire qui, à la demande de l'Employeur, est tenu de se présenter au travail et de travailler un jour de repos est rémunéré pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire;

**

- b) le premier jour de repos, à tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives en excédent des premières sept virgule cinq (7,5) heures;
- c) le deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent :
- (i) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
 - (ii) nonobstant l'alinéa b) et le sous-alinéa c)(i) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier (1^{er}) jour de travail.

12.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve du paragraphe 12.02, le fonctionnaire qui, à la demande de l'Employeur, est tenu de se présenter au travail et s'y présente un jour de repos touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

- a) la rémunération pour chaque période complète de quinze (15) minutes effectuée au tarif applicable des heures supplémentaires;

ou

- b) la rémunération équivalant à une période minimale de trois (3) heures au tarif applicable des heures supplémentaires, sauf que ce paiement minimum ne s'applique que la première fois qu'il se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où il s'y présente la première fois.

12.06 L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les huit (8) semaines qui suivent la date à laquelle elle est réclamée.

12.07 Congé compensatoire

- a) La rémunération acquise en vertu du présent article et de l'article sur les jours fériés désignés est versée en argent ou, après accord mutuel entre le fonctionnaire et l'Employeur, sous la forme d'un congé payé équivalent.
- b) L'Employeur se réserve le droit d'obliger le fonctionnaire de prendre les congés accumulés en vertu du présent article mais, en ce faisant, il s'efforcera d'accorder ces congés au moment choisi par le fonctionnaire.
- c) Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant sont rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.

12.08 Frais de transport

- a) Le fonctionnaire qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées au paragraphe 12.05, 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.

12.09 Indemnité de repas (heures supplémentaires)

- a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de dix dollars (10 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de dix dollars (10 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause - repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c) Les alinéas 12.09a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 13

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Exclusion

L'employé qui est rappelée au travail ou qui répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de transmission de données après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,

ou
- b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

13.02

- a) La fonctionnaire qui est rappelée au travail :
 - (i) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,

ou
 - (ii) son jour de repos,

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

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

- (iv) trois (3) heures rémunérées au tarif applicable des heures supplémentaires, sauf que cette rémunération ne s'applique que la première (1^{re}) fois qu'elle se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où elle s'y présente la première (1^{re}) fois; cette rémunération comprend toute indemnité de rentrée au travail versée conformément aux dispositions de la présente convention ayant trait aux indemnités de rentrée au travail,

ou
- (v) la rémunération de chaque période complète de quinze (15) minutes de travail au tarif applicable des heures supplémentaires,

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

- b) Les fonctionnaires à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(iv), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 17.07.

13.03 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 14

DISPONIBILITÉ

14.01 Exclusion

Le fonctionnaire qui est en disponibilité et qui reçoit un appel au travail ou est tenu de répondre aux appels téléphoniques ou aux appels sur ligne de transmission de données peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler chez lui ou à un autre endroit qui convient à l'Employeur et recevoir, pour ses heures de travail, la rémunération prévue au sous-alinéa 14.05b). Dans ce cas, le fonctionnaire n'a pas droit à la rémunération indiquée au sous-alinéa 14.05a)(ii).

14.02 Lorsque l'Employeur exige de l'employé qu'il soit disponible pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, l'employé est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'employé doit être disponible.

14.03 Le fonctionnaire désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de télécommunications et, selon les instructions de l'Employeur, pouvoir :

- a) rentrer au travail au lieu désigné par l'Employeur dans le délai fixé par ce dernier, s'il est appelé à le faire;
- ou
- b) répondre aux appels téléphoniques ou aux appels sur ligne de transmission de données reçus de sources autorisées par l'Employeur.

14.04 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité au fonctionnaire qui est incapable de se présenter au travail conformément à l'alinéa 14.03a) lorsqu'il est tenu de le faire, ou qui ne répond pas aux appels conformément à l'alinéa 14.03b).

14.05

- a) Le fonctionnaire en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail à un lieu désigné par l'Employeur et qui s'y présente effectivement touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux (2) montants suivants :
- (i) la rémunération au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes travaillée,
 - ou
 - (ii) un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif applicable des heures supplémentaires; cependant, ce minimum ne s'applique que la première (1^{re}) fois que le fonctionnaire est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures à compter de la première (1^{re}) fois où il s'y présente. Cette rémunération ne s'applique pas aux fonctionnaires à temps partiel, qui reçoivent le paiement minimum versé conformément au paragraphe 17.08.
- b) L'employé qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
- (i) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
 - ou
 - (ii) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première (1^{re}) fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

14.06 Sauf si le fonctionnaire est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail 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.

ARTICLE 15

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS

15.01 Exclusion

Les paragraphes 15.05 et 15.06 ne s'appliquent pas à la fonctionnaire qui est tenue de participer à des activités sociales sauf s'il ou elle a obtenu une autorisation préalable et est tenu par l'Employeur d'y assister.

15.02 Sous réserve du paragraphe 15.03, 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 naissance du souverain,
- e) la fête du Canada,
- f) le fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) le lendemain de Noël,
- k) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national

et

- l) un autre jour l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille la 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 lundi d'août.

15.03 Le paragraphe 15.02 ne s'applique pas à la fonctionnaire qui est absente en congé non payé à la fois son jour de travail normal qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé.

15.04 Jour férié qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 15.02 coïncide avec un jour de repos de la fonctionnaire, le jour férié est reporté à son premier jour de travail normal qui suit son jour de repos.

15.05 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard d'une fonctionnaire est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 15.04 :

- a) le travail exécuté par elle le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme un travail exécuté un jour de repos,

et

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

**

15.06 Rémunération du travail effectué un jour férié payé

- a) La fonctionnaire qui est tenue par l'Employeur de rentrer au travail et de travailler un jour férié payé touche, en plus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé le jour férié payé, la rémunération de chaque période complète de quinze (15) minutes de travail qu'elle effectue le jour férié au tarif et demi (1 1/2) pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires et à tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles consécutives pour chaque période complète de quinze (15) minutes.

- b) Lorsque la fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé qui n'est pas son jour de travail d'horaire et qui suit immédiatement un jour de repos pendant lequel elle a également travaillé et pour lequel elle touche une rémunération d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 12.04b), elle touche, en sus de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle n'avait pas travaillé le jour férié, le tarif double pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail.

La rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est sept virgule cinq (7,5) heures à tarif normal.

15.07 Indemnité de rentrée au travail

Lorsqu'une fonctionnaire est tenue de se présenter au travail un jour férié désigné payé et qu'elle se présente effectivement au travail, elle touche le plus élevé des deux (2) montants suivants :

- a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 15.06,
ou
- b) la rémunération équivalant à une période minimale de trois (3) heures au tarif applicable des heures supplémentaires, sauf que ce paiement minimum ne s'applique que la première (1^{re}) fois qu'elle se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où elle se présente la première (1^{re}) fois.

15.08 Les heures de travail effectuées un jour férié désigné payé peuvent être rémunérées en congé payé équivalent, conformément au paragraphe 12.07.

15.09 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de congé payé ou est reporté par suite de l'application du paragraphe 15.04, ledit jour n'est pas compté comme un jour de congé.

ARTICLE 16 DÉPLACEMENTS

16.01 Sous réserve du paragraphe 34.05, aucune indemnité de déplacement n'est versée pour des déplacements liés à des affectations à l'étranger, à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques de caractère

professionnel, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences ou à des colloques de caractère professionnel.

16.02 Lorsqu'un fonctionnaire est tenu par l'Employeur de faire un voyage en dehors de sa zone d'affectation et pour le compte du gouvernement, au sens que l'Employeur donne habituellement à ces expressions, et qu'un tel déplacement est approuvé et le moyen de transport déterminé par l'Employeur, il a droit à une indemnité qui est déterminée seulement par le paragraphe 16.04. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte, à condition que cette halte ne dure pas plus de trois (3) heures.

16.03 Aux fins du paragraphe 16.04, le temps de déplacement qui donne lieu à une indemnité est le suivant :

- a) dans le cas des déplacements par transport public, le temps compris entre l'heure de départ selon l'horaire et l'heure d'arrivée à destination, sauf que dans le cas des déplacements par avion le temps normal de trajet en taxi à destination et en provenance d'un aéroport est aussi considéré comme temps de déplacement;
- b) dans le cas des déplacements en automobile privée, le temps normal, déterminé par l'Employeur, pour aller du lieu de résidence ou de travail du fonctionnaire directement à destination et, à son retour, directement à sa résidence ou à son lieu de travail;
- c) lorsque le fonctionnaire demande une autre heure de départ, un autre itinéraire et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

16.04 Sous réserve du paragraphe 16.01, lorsque le fonctionnaire est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 16.02 et 16.03 :

- 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 tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif simple,
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, le fonctionnaire est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif simple.

**

16.05 Sous réserve du paragraphe 16.01, lorsque le fonctionnaire est tenu de voyager à l'extérieur du Canada ou de la partie continentale des États-Unis, ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 16.02 et 16.03 :

- 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 tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif simple,

- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, le fonctionnaire est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif simple.

**

16.06 Congé compensatoire

À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé et assujetti à la clause 12.07 Congé compensatoire.

**

16.07 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 12.07b) et c).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

ARTICLE 17

FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL

17.01 Les fonctionnaires à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention proportionnellement à leur horaire hebdomadaire de travail normal par rapport à l'horaire hebdomadaire de travail normal des fonctionnaires à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

**

17.02 Les fonctionnaires à temps partiel sont rémunérées au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

**

17.03 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent seulement pendant une semaine où une fonctionnaire à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

17.04 Les congés ne seront accordés que pendant les périodes où il est prévu que les fonctionnaires sont tenues de remplir leurs fonctions.

17.05 Jours fériés désignés

La 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 pendant la période d'emploi à temps partiel.

17.06 Nonobstant le paragraphe 17.02, lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel est tenue de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les fonctionnaires à temps plein à l'article 15, elle est rémunérée au tarif et demi (1 1/2) pour chaque période complète de quinze (15) minutes travaillée.

17.07 Rappel au travail

Lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel réunit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 13.02 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 tarif simple

17.08 Rentrée au travail

Sous réserve du paragraphe 17.03, lorsqu'une fonctionnaire à temps partiel réunit les conditions pour recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées à titre d'indemnité de rappel au travail conformément à l'alinéa 12.05b), ou a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées pendant une période de disponibilité, conformément au sous-alinéa 14.05a)(ii), elle doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au tarif simple.

**

17.09 Congés annuels

La fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel 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 20.02, 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, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;

- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employée, par mois;

17.10 Congés de maladie

La fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) 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.

17.11 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 17.09 et 17.10, lorsque la 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.
- b) La 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.

17.12 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 18 (Indemnité de départ), 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 de déterminer leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années complètes, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination de la fonctionnaire à son poste d'attache à la date de sa cessation d'emploi, afin de déterminer l'indemnité de départ.

17.13 Rémunération

Au cours d'une période d'emploi, la fonctionnaire à temps partiel est admissible à une augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux maximal de son niveau lorsqu'elle justifie de mille neuf cent cinquante (1950) heures au tarif simple. La date d'augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle sera le premier (1^{er}) jour de travail suivant la fin des heures de travail indiquées dans le présent paragraphe.

ARTICLE 18 INDEMNITÉ DE DÉPART

18.01 Lors du calcul des indemnités en vertu du présent article, le taux de rémunération hebdomadaire indiqué dans le présent article est le taux de rémunération hebdomadaire auquel le fonctionnaire a droit pour sa classification.

18.02 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 18.03, le fonctionnaire touche des indemnités de départ calculées selon son taux de rémunération hebdomadaire :

- a) Dans le cas du fonctionnaire qui est l'objet d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année 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).
- b) Dans le cas du fonctionnaire qui est l'objet d'une seconde 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 le fonctionnaire a déjà reçu une indemnité de départ au terme de l'alinéa a) ci-dessus.
- c) Dans le cas d'une démission, sous réserve de l'alinéa 18.02d) et après dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de treize (13) semaines.

- d) Lors de la retraite, lorsque le fonctionnaire a droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou lorsqu'il a, en vertu de cette Loi, droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, 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) l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser trente (30) semaines.
- e) Si un fonctionnaire décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année 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 un maximum de trente (30) semaines, sans tenir compte des autres indemnités payables.
- f) Lorsque le fonctionnaire justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité ou lorsque le fonctionnaire justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, conformément à l'alinéa 12(1)d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- g) Lorsque le fonctionnaire justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération 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).

18.03 La période d'emploi continu utilisée pour le calcul des indemnités de départ payables au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite à l'égard de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi au sein de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues au paragraphe 18.02 ne doivent être cumulées.

CHAPITRE IV - CONGÉS

ARTICLE 19

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

19.01

- a) Dès qu'une fonctionnaire devient assujettie à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'elle cesse d'y être assujettie, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept 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 de la fonctionnaire pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 30.02, Congé de décès payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

19.02 Sauf pour les demandes de congé annuel, la fonctionnaire peut être tenue par l'Employeur de fournir une preuve satisfaisante des circonstances qui justifient toute demande de congé payé ou non payé en vertu du présent chapitre, de la manière et au moment déterminés par l'Employeur.

19.03 Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à une fonctionnaire pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif 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.

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

19.05 Lorsque la mise en disponibilité met fin à l'emploi de la fonctionnaire qui a bénéficié de plus de congés de maladie payés qu'elle n'en a acquis, elle est réputée avoir acquis le nombre de congés payés dont elle a bénéficié si, au moment de sa mise en disponibilité, elle justifie de deux (2) années ou plus d'emploi continu.

**

19.06 Les crédits de congés sont acquis à raison d'un jour équivalant à sept heures virgule cinq (7,5) heures.

**

19.07 Les congés accordés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé pour la journée en question à l'exception du Congé de deuil payé, auquel cas un jour équivaut à un jour civil.

**

19.08

- a) Dès qu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures sur la base d'un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b) Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer à l'employé, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours sur la base de sept virgule cinq (7,5) heures équivalant à un (1) jour.

ARTICLE 20

CONGÉS ANNUELS

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

**

20.02 Acquisition des congés annuels

Le fonctionnaire qui a reçu au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération normale au cours d'un mois civil quelconque d'une année de référence pour congé annuel acquiert des crédits de congé annuel pour le mois en question selon les modalités suivantes :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois jusqu'au mois où l'anniversaire de sa huitième (8^e) année de service survient;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures par mois à partir du mois au cours duquel son huitième (8^e) anniversaire de service survient;

- c) treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

20.03 Aux fins du paragraphe 20.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque le fonctionnaire reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas au fonctionnaire qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

20.04 Droit aux congés

Le fonctionnaire a droit aux congés annuels selon le nombre de crédits qu'il a acquis mais le fonctionnaire qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de référence pour congé annuel.

20.05 Tableau des congés annuels

Dans la mesure du possible, les congés annuels sont prévus à des dates acceptables pour le fonctionnaire. Toutefois, les périodes de congé sont établies par l'Employeur en tenant compte des nécessités du service.

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

- a) un autre congé payé,

ou

- b) 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 le fonctionnaire le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

20.07 Report des congés annuels

- a) Les fonctionnaires doivent normalement prendre leurs congés annuels pendant leur année d'acquisition.

**

- b) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un fonctionnaire n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il a droit, la portion inutilisée des congés annuels jusqu'à concurrence de trois cents (300) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel qui dépassent trois cents (300) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier du fonctionnaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

- c) Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés peuvent, sur demande du fonctionnaire et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier du fonctionnaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

**

- d) Nonobstant l'alinéa b), quand, à la date où il est assujéti à la présente convention, le fonctionnaire a à son crédit plus de trois cents (300) heures de congé annuel non utilisés acquis au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 août de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent trois cents (300) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et sera calculé au taux de rémunération journalier du fonctionnaire selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année précédente applicable de congé annuel.

**

20.08 Rappel de congé annuel

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un fonctionnaire est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage pour :

- a) se rendre à son lieu de travail,
- et
- b) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en congé annuel après avoir complété l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

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

20.09 Le fonctionnaire n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes du paragraphe 20.08, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

20.10 Congé annuel au moment de la cessation de l'emploi

Lorsque le fonctionnaire décède ou met fin à son emploi d'une autre façon, il ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisés à son crédit par le taux de rémunération journalier applicable au fonctionnaire juste avant la cessation de son emploi.

20.11 Nonobstant les dispositions du paragraphe 20.10, tout fonctionnaire dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 12(1)d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de poste, a droit au paiement dont il est question au paragraphe 20.10, s'il en fait la demande dans un délai d'un an moins un (1) jour suivant la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

**

20.12 Annulation de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit, il rembourse au fonctionnaire la partie non remboursable des contrats passés et des réservations faites par lui à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des

documents que peut exiger l'Employeur. Le fonctionnaire s'efforce dans toute la mesure du possible de réduire les pertes subies et sur demande, en fournit la preuve à l'Employeur.

20.13 Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{re}) année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

20.14 Paiements anticipés

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

20.15 Nonobstant le paragraphe 20.10, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

ARTICLE 21 CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

**

21.01 Crédits

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

21.02 Attribution des congés de maladie

Toute fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'elle puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
- et
- b) qu'elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

21.03 La fonctionnaire n'a pas droit à un congé de maladie payé au cours de toute période où elle est en congé non payé ou en situation de suspension.

21.04 Lorsqu'une fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, qu'elle n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

**

21.05 Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 21.02, 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 un licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

21.06 Les crédits de congé de maladie acquis au cours d'une période d'emploi antérieure dans la fonction publique mais non utilisés par une fonctionnaire qui est mise en disponibilité lui seront rendus si elle est réengagée dans la fonction publique.

21.07 L'Employeur convient qu'une fonctionnaire ne peut être licenciée pour incapacité, conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à une date antérieure à celle à laquelle la 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 de l'article 22.

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

ARTICLE 22

CONGÉ PAYÉ POUR ACCIDENT DU TRAVAIL

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

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de sa part,

ou

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

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

ARTICLE 23

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

23.01 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 21 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 21 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.

23.02 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 23.02c)(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.

23.03 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 23.02a)(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 23.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 23.02a)(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 23.02 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).

23.04 Dispositions transitoires

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions du présent article 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 24

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

24.01 Congé parental non payé

**

a)

- (i) 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.
- (ii) Nonobstant l'alinéa a)i) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné à l'alinéa a)i) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

**

b)

- (i) 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.
- (ii) Nonobstant l'alinéa b)i) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné à l'alinéa b)i) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

**

- 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 cent quatre (104) 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 le début d'un tel congé.
- 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 l'annexe I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

- 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.

24.02 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 23.02a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin

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

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

**

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'annexe I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* dans les quatre-vingt-dix (90) 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) 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;
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 24.02c)(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.

24.03 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 24.02a)(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 24.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 24.02a)(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 24.02 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).

24.04 Dispositions transitoires

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de cet article 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 25

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

25.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille.

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

**

25.03 Sous réserve du paragraphe 25.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

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

- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;

25.04 L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

Dispositions transitoires

25.05

Les présentes dispositions transitoires s'appliquent aux employés qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire (article 25) ou en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent et les autres obligations familiales (article 27) ou en conformément aux dispositions de la convention expirée le 1^{er} juillet 2001, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

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

Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent et les autres obligations familiales ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes pour les Services des programmes et de l'administration ou d'autres conventions ne sont

pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

ARTICLE 26

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

26.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de droit commun qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), des enfants nourriciers, l'enfant en tutelle du fonctionnaire, 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.

**

26.02 Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

**

26.03 Sous réserve du paragraphe 26.02, l'Employeur accorde au fonctionnaire un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de 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 une personne âgée de sa famille;
- d) 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 27
CONGÉ NON PAYÉ POUR
LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

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

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

**

- c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Il doit s'être écoulé une période d'au moins dix (10) ans avant l'utilisation pour une deuxième fois de chacun des congés prévus aux alinéas a) et b). Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 28
CONGÉ DE MARIAGE

28.01 Après une 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 cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.

28.02 Dans le cas du fonctionnaire qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé 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 29
CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE
RÉINSTALLATION DE L'ÉPOUX

29.01 À la demande de la fonctionnaire, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la fonctionnaire dont l'époux est déménagé de façon permanente et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à la fonctionnaire dont l'époux est déménagé temporairement.

ARTICLE 30
CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

30.01 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, l'époux (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 grand-parent, 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.

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, le fonctionnaire est admissible à une période de congé de décès de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas ses jours normaux de repos. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

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

30.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu le fonctionnaire admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 30.01 ou 30.02, celui-ci bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé compensatoire sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.

30.04 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 que celui qui est prévu aux paragraphes 30.01 et 30.02.

ARTICLE 31

CONGÉ PAYÉ POUR COMPARUTION

31.01 L'Employeur accorde un congé payé à la fonctionnaire pour 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;
- ou
- c) d'assister, sur assignation ou citation comme témoin à une procédure, à l'exception d'une procédure à laquelle elle est partie, 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 celles où elle exerce les fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à obliger des témoins à comparaître devant lui,
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui.

ARTICLE 32

CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL

32.01 Lorsque le fonctionnaire prend part à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel, s'il y a lieu, 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.

ARTICLE 33

CONGÉ D'ÉTUDES

33.01 Sous réserve des restrictions opérationnelles et budgétaires, telles que déterminées par l'Employeur, toute fonctionnaire peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir ou d'entreprendre un programme d'études spécialisées dans un domaine qui intéresse particulièrement le service extérieur du Canada.

33.02 La fonctionnaire qui bénéficie de ce congé d'études non payé peut recevoir une indemnité de congé d'études tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son salaire de base. Lorsqu'elle reçoit un octroi ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de l'octroi ou de la bourse d'études.

33.03 Toute indemnité dont bénéficie une fonctionnaire et qui ne constitue pas une partie de son traitement de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de congé d'études non payé.

33.04 Les indemnités que reçoit la fonctionnaire peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé d'études non payé et la fonctionnaire est notifiée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

33.05 À titre de condition d'octroi d'un congé d'études non payé, toute fonctionnaire doit, au besoin, donner, avant le commencement du congé, un engagement par écrit portant qu'elle reprendra son service auprès de l'Employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée.

33.06 Si la fonctionnaire, pour des raisons qu'elle peut contrôler, abandonne le cours ou le programme d'études spécialisées ou ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours ou cesse d'occuper son emploi avant, sauf en cas de décès ou de licenciement, l'expiration de la période qu'elle s'est engagée à travailler après son cours, elle rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, au cours de son congé d'études, ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

ARTICLE 34

ASSISTANCE AUX CONFÉRENCES ET AUX CONGRÈS

34.01 Tout fonctionnaire a l'occasion, sous réserve des nécessités du service et des contraintes budgétaires telles que déterminées par l'Employeur, d'assister à un nombre raisonnable de conférences ou de congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, afin de profiter d'un échange de connaissances avec des collègues de la profession et de profiter de leur expérience. L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription, pour assister à ces conférences ou congrès.

34.02 Tout fonctionnaire qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur, pour représenter les intérêts de l'Employeur, est réputé être en fonction et, au besoin, en situation de déplacement.

34.03 Tout fonctionnaire invité 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.

34.04 Le fonctionnaire n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 12 (Heures supplémentaires) relativement aux heures passées à une conférence ou à un congrès en vertu des dispositions du présent article.

34.05 Le fonctionnaire n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 16 (Déplacements) relativement aux heures passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès en vertu des dispositions du présent article, à moins qu'il soit tenu d'y assister par l'Employeur.

ARTICLE 35

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

35.01 Parce que les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer la qualité du service de carrière à l'étranger, de maintenir et de rehausser les normes professionnelles des agentes du service extérieur, les fonctionnaires peuvent se voir donner, à l'occasion, la possibilité :

a) de participer à des séminaires, à des réunions de travail, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif,

ou

b) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des institutions ou des établissements autres que ceux de l'Employeur.

35.02 Toute fonctionnaire peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, et l'Employeur peut choisir une fonctionnaire, n'importe quand, pour la faire bénéficier d'un perfectionnement professionnel. Lorsqu'une fonctionnaire est choisie par l'Employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel, l'Employeur la consulte avant de déterminer l'établissement où sera réalisé le programme de travail ou d'études à entreprendre et la durée du programme.

35.03 Toute fonctionnaire choisie pour participer à un programme de perfectionnement professionnel continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle elle peut être admise à bénéficier. Elle n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 12 (Heures supplémentaires) et 16 (Déplacements) durant le temps passé à un programme de perfectionnement professionnel prévu dans le présent article.

35.04 Toute fonctionnaire participant à un cours de perfectionnement professionnel, en vertu du présent article, peut toucher le remboursement de dépenses de voyages raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.

ARTICLE 36

CONGÉ D'EXAMEN

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

ARTICLE 37

CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT

**

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

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

ARTICLE 38

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS

38.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

38.02 Congé personnel

**

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

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

CHAPITRE V - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 39
DIRECTIVES SUR LE SERVICE EXTÉRIEUR
ET ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

39.01 Les conditions d'emploi d'un fonctionnaire assujetti aux Directives sur le service extérieur sont celles que renferme la présente convention, à moins qu'elles n'entrent en conflit avec celles que comportent les Directives sur le service extérieur, en un tel cas ces dernières conditions d'emploi s'appliquent.

39.02 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, 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.

39.03 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles 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 a pris effet le 6 décembre 1978, tel que modifié de temps à autre.

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

**

39.05

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

Directive sur la prime de bilinguisme;

Directive sur l'aide au transport quotidien;

Directives sur le service extérieur;

Directive sur le Réaménagement des effectifs

Régime de soins de santé de la fonction publique.

Santé/Sécurité

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

Directive sur les comités et les représentants;

Directive sur les substances dangereuses;

Directive sur l'électricité;

Directive sur les charpentes surélevées;

Directive sur les appareils de levage;

Directive sur l'indemnité de premiers soins;

Directive sur la sécurité et la santé - Premiers Soins;

Directive sur les espaces clos dangereux;

Directive sur la manutention des matériaux;

Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur;

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

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle;

Directive sur les pesticides;

Directive sur le refus de travailler;

Directive sur l'hygiène;

Directive sur les outils et machines;

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

Directive sur les postes isolés;

Directive sur les charges des logements;

Directive sur la réinstallation;

Directive sur les voyages d'affaires;

Directive sur les uniformes.

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

39.06 Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 8.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

ARTICLE 40

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

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

40.02

- 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.

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

ARTICLE 41

HARCÈLEMENT SEXUEL

41.01 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.

41.02

- 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.

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

****ARTICLE 42**

APPRÉCIATION DU RENDEMENT

42.01 Aux fins du présent article,

- a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par le superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.

42.02 Avant l'examen du rendement de l'employé, on lui remet :

- a) la formule qui servira à cet effet;
- b) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;

- c) si, dans le cadre de l'appréciation du rendement, la formule ou les instructions changent ils sont remis à l'employé.

42.03

- a) Au début de l'affectation de l'employé et annuellement par la suite, le gestionnaire établit, de concert avec l'employé, les objectifs de l'employé pour l'année.
- b) S'il s'inquiète du rendement de l'employé au cours de son affectation, l'Employeur l'en informe rapidement. Sauf dans les cas d'incidence défavorable sur les intérêts canadiens à l'étranger, l'employé aura une possibilité raisonnable d'améliorer son rendement pour satisfaire aux normes de rendement.

42.04

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

- b) Les représentants de l'Employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.
- c) Lorsqu'un employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire. L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

42.05 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une (1) fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

ARTICLE 43
DROITS D'INSCRIPTION

43.01 L'Employeur rembourse à l'employé les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à une ou plusieurs associations professionnelles lorsque ces versements sont nécessaires pour répondre à une exigence professionnelle posée par l'Employeur pour remplir les fonctions ou responsabilités assignées.

ARTICLE 44
SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 45
CONFLITS DE TRAVAIL

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

CHAPITRE VI - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 46

ADMINISTRATION DE LA PAYE

46.01 Sous réserve des dispositions du présent article, les conditions actuelles régissant l'application de la rémunération aux fonctionnaires, lorsqu'elles s'appliquent, ne sont pas modifiées par la présente convention.

46.02 Tout fonctionnaire a droit à une rémunération, pour services rendus, calculée d'après l'échelle de rémunération prévue à l'appendice « A » pour le niveau prescrit dans son certificat de nomination émis par la Commission de la fonction publique ou sous son autorisation.

**

46.03 Échelles de rémunération

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - (i) aux 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 jusqu'à la date précédant la date de signature de la 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 employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés des groupes identifiés à l'article XX de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 46.03 b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

**

46.04 Rémunération d'intérim

Le fonctionnaire qui est tenu par l'Employeur d'exécuter et exécute effectivement sur une base intérimaire une grande partie des fonctions d'un poste d'un niveau de classification supérieur pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, touche une rémunération d'intérim, calculée à partir de la date à laquelle il a commencé à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur, pour la période au cours de laquelle il assure l'intérim.

S'il s'agit d'une affectation intérimaire à un poste du Groupe de la direction, le fonctionnaire est exempté de l'application de l'article 12 (Heures supplémentaires) pour la période au cours de laquelle il est assujéti aux dispositions du Programme de gestion de rendement pour les cadres. Toutefois, il est entendu que le fonctionnaire qui touche des paiements prévus à l'article 12, (Heures supplémentaires), n'est pas assujéti aux dispositions du Programme de gestion du rendement pour les cadres durant la même période.

Lorsque la période d'attente comporte un jour désigné comme jour férié payé, celui-ci sera considéré comme un jour travaillé aux fins de la période d'attente.

46.05 Aucun versement additionnel

L'employé qui reçoit des versements en vertu de l'article 12 (Heures supplémentaires), de l'article 13 (Indemnité de rappel au travail), de l'article 14 (Disponibilité) ou de l'article 15 (Congés fériés désignés) ne peut recevoir qu'une seule rémunération pour un même service.

46.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un 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 employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

**

46.07 Exposé des fonctions

À compter du 1^{er} juillet 2005, l'employé de niveaux FS-1 et FS-2, a droit, sur demande écrite, à un exposé officiel des fonctions et responsabilités du poste auquel il est affecté, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste.

ARTICLE 47**MODIFICATION DE LA CONVENTION**

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

ARTICLE 48**DURÉE DE LA CONVENTION**

**

48.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de sa signature jusqu'au 30 juin 2007.

48.02 À moins d'indications contraires précises, la présente convention entre en vigueur à la date de sa signature.

ARTICLE 49

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

49.01 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employée qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

49.02 Les employées peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir leurs obligations religieuses.

49.03 Nonobstant le paragraphe 49.02, à la demande de l'employée et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employée afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

49.04 L'employée 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 50

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

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

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

ARTICLE 51**RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

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

51.02 La demande dont il est question au paragraphe 51.01 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.

51.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 51.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

a) modifie ses tâches, la réaffecte,

ou

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

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

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

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

SIGNÉE À OTTAWA, le 7^e jour du mois juin 2005.

LE CONSEIL
DU
TRÉSOR DU CANADA

L'ASSOCIATION
PROFESSIONNELLE DES
AGENTS DU SERVICE
EXTÉRIEUR

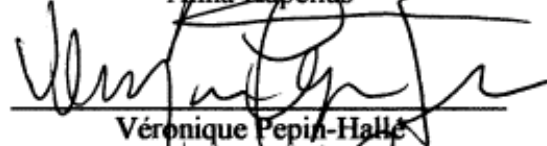

Hélène Laurendeau


John Bonar

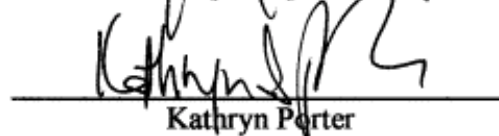

Marc Thibodeau


Anna Kapellias


Suzanne Marchand-Bigras


Véronique Pepin-Halle


Johanné Baptiste


Kathryn Porter


Barbara Diener


Claudine Pyke


Trudy Kernighan


Ron Cochrane


Louise Richer

****APPENDICE « A »**

**GROUPE DU SERVICE EXTÉRIEUR
ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION
(en dollars)**

- A) En vigueur le 1^{er} juillet 2003**
B) En vigueur le 1^{er} juillet 2004

Structure de rémunération de perfectionnement

De : \$ 44026 47260 53309 55495
 À : A 45127 48442 54642 56882
 B 46142 49532 55871 58162

FS - 1

De : \$ 55495
 À : A 56882
 B 58162

FS - 2

De : \$ 60229 62880 65646 68535 71550 74699 77985 81418 85000
 À : A 61735 64452 67287 70248 73339 76566 79935 83453 87125
 B 63124 65902 68801 71829 74989 78289 81734 85331 89085

GROUPE DU SERVICE EXTÉRIEUR
ÉCHELLES DE RÉMUNÉRATION

(en dollars)

- X) En vigueur le 1^{er} juillet 2005 (Transposition)
C) En vigueur le 1^{er} juillet 2005
D) En vigueur le 1^{er} juillet 2006

FS-1 / FSDP

| | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|
| À : | X | 51706 | 53774 | 55926 |
| | C | 52947 | 55065 | 57268 |
| | D | 54271 | 56442 | 58700 |

FS-2

| | | | | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| À : | X | 58162 | 60489 | 62908 | 65424 | 68041 | 70763 | 73594 |
| | C | 59558 | 61941 | 64418 | 66994 | 69674 | 72461 | 75360 |
| | D | 61047 | 63490 | 66028 | 68669 | 71416 | 74273 | 77244 |

FS-3

| | | | | | | | | | | |
|-----|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| À : | X | 67698 | 70406 | 73222 | 76150 | 79197 | 82364 | 85659 | 89085 | 92649 |
| | C | 69323 | 72096 | 74979 | 77978 | 81098 | 84341 | 87715 | 91223 | 94873 |
| | D | 71056 | 73898 | 76853 | 79927 | 83125 | 86450 | 89908 | 93504 | 97245 |

FS-4

| | | | | | | |
|------|---|-------|-------|-------|--------|--------|
| De : | X | 85659 | 89085 | 92649 | 96355 | 100208 |
| À : | C | 87715 | 91223 | 94873 | 98668 | 102613 |
| | D | 89908 | 93504 | 97245 | 101135 | 105178 |

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

1. Augmentations économiques

À compter du 1^{er} juillet 2003 et du 1^{er} juillet 2004, des révisions des taux de rémunération sont effectuées conformément à l'article 46.03.

2. Transposition

- a) À compter du 1^{er} juillet 2005, avant toute révision effectuée à cette date, un employé est rémunéré selon la ligne « X » au taux de rémunération qui se rapproche le plus de celui qu'il touchait le 30 juin 2005, sans y être inférieur.
- b) En l'absence d'un tel taux, la rémunération de l'employé demeure au taux de rémunération qu'il touchait le 30 juin 2005. Ce taux sera majoré de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à compter du 1^{er} juillet 2005.

3. Augmentation économique

À compter du 1^{er} juillet 2005, l'employé est rémunéré au taux de rémunération situé immédiatement sous celui qu'il touchait à la ligne X. La rémunération de l'employé, sous réserve du paragraphe 2b), est majorée de deux virgule quatre pour cent (2,4 %).

4. Augmentation économique

À compter du 1^{er} juillet 2006, l'employé est rémunéré au taux de rémunération situé immédiatement sous celui qu'il touchait le 30 juin 2006. La rémunération de l'employé, sous réserve du paragraphe 2b), est majorée de deux virgule cinq pour cent (2,5 %).

5. Augmentations d'échelon de rémunération

- a) À compter du 1^{er} août de chaque année, un employé à temps plein reçoit une augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle pourvu qu'il ait été rémunéré pendant au moins six (6) mois complets au cours des douze (12) mois précédents.

- b) Les employés embauchés dans le cadre d'un programme de perfectionnement du service extérieur reçoivent une augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle lorsqu'ils comptent 12 et 24 mois de service continu à partir de la date d'adhésion au programme, pourvu qu'ils aient les compétences précisées. La période de service continu est réduite de toute période de congé non rémunéré supérieure à trois (3) mois.

6. Programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE)

Les participants au PPSE sont rémunérés au taux de rémunération de la ligne X du niveau FS-1, en fonction de la date de leur nomination dans le cadre du programme. La progression dans la structure de rémunération après le 1^{er} juillet 2005 est régie par la note sur la rémunération n^o 5 ci-dessus. Si la rémunération des participants au PPSE est supérieure au taux maximum de rémunération du groupe, leur rémunération demeure au taux de rémunération qu'ils toucheraient le 30 juin 2005. Ce taux sera majoré de deux virgule quatre pour cent (2,4 %) à compter du 1^{er} juillet 2005 et de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) à compter du 1^{er} juillet 2006.

****APPENDICE « B »**

Le bulletin du Secrétariat du Conseil du Trésor intitulé « Congé de mariage et couples de même sexe » en date du 12 août 2003 est en vigueur pour la durée de la présente convention à moins que les parties en décident autrement.