

Convention Collective

**CONVENTION ENTRE
LA CHAMBRE DES COMMUNES
ET L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA**

**UNITÉ DE NÉGOCIATION
DES OPÉRATEURS
DE SCANOGRAPHE**

**DATE D'EXPIRATION :
LE 31 MARS 2014**



Table des matières

ARTICLE 1	1
OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	1
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3	4
CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 4	4
PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 5	4
RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 6	5
RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
ARTICLE 7	5
REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ(E)S	5
ARTICLE 8	6
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	6
ARTICLE 9	7
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	7
ARTICLE 10	8
INFORMATION	8
ARTICLE 11	9
UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	9
ARTICLE 12	10
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AFPC	10
Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en application de l'article 13 de la Loi sur les relations de travail au Parlement.....	10

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation	10
AUDIENCES D'UNE COMMISSION D'ARBITRAGE.....	10
Représentant de l'employé(e)	10
Employé(e) agissant comme témoin.....	11
Arbitrage des griefs	11
Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs.....	11
Employé(e) qui fait fonction de représentant.....	11
Enquête concernant un grief	11
Séances de négociations contractuelles	11
Réunions préparatoires aux négociations contractuelles	12
Réunions entre l'AFPC et la direction non prévues dans le présent article	12
Cours de formation des représentant(e)s.....	12
ARTICLE 13.....	13
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	13
ARTICLE 14.....	14
CONSULTATION MIXTE.....	14
ARTICLE 15.....	14
CONGÉS — GÉNÉRALITÉS.....	14
ARTICLE 16.....	15
CONGÉS ANNUELS PAYÉS	15
16.02 Acquisition des crédits de congés annuels	15
16.04 Droit aux congés annuels payés.....	16
16.05 Attribution des congés annuels payés	16
16.06 Remplacement d'un congé annuel	16
16.07 Report des congés annuels	17
16.08 Liquidation des congés annuels.....	17
16.09 Rappel au travail pendant un congé annuel payé....	17

16.10	Congé au moment de la cessation d'emploi	18
16.11	Paiements anticipés.....	18
16.12	Annulation des congés annuels	18
ARTICLE 17	19
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	19
ARTICLE 18	21
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	21
18.01	Introduction	21
18.02	Congé de deuil payé.....	22
18.03	Congé de maternité non payé.....	23
18.04	Indemnité de maternité	24
18.05	Indemnité de maternité spéciale pour l'employée totalement invalide	27
18.06	Congé parental non payé.....	28
18.07	Indemnité parentale	29
18.08	Indemnités parentales spéciales pour l'employé totalement invalide	32
18.09	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire	33
18.10	Congé non payé pour les soins de longue durée de la famille proche.....	33
e)	Congé de compassion	34
18.11	Congé non payé pour les obligations personnelles	35
18.12	Congé payé pour obligations familiales	36
18.13	Congé pour comparution	37
18.14	Congé pour accident de travail	37
18.15	Congé de sélection de personnel	38
18.16	Congé annuel unique.....	38
18.17	Congé de nature personnelle.....	38
18.18	Autres congés payés et non payés	39

18.19	Congés payés pour aller voter.....	39
18.20	Réaffectation ou congé liés à la maternité.....	39
18.21	Rendez-vous médicaux.....	40
18.22	Poste après une période de congé.....	40
ARTICLE 19.....		41
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....		41
19.01	Crédits.....	41
19.02	Attribution des congés de maladie.....	41
19.09	Certificats médicaux.....	42
ARTICLE 20.....		42
INDEMNITÉ DE DÉPART.....		42
a)	Mise à pied.....	42
b)	Démission.....	43
c)	Renvoi en cours de stage.....	43
d)	Retraite.....	43
e)	Décès.....	44
f)	Renvoi pour incapacité.....	44
20.05	Fin de l'indemnité de départ.....	45
	Conditions d'encaissement.....	45
20.06	Options.....	45
20.07	Choix de l'option.....	45
20.08	Nomination à partir d'une unité de négociation différente.....	46
ARTICLE 21.....		46
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....		47
	DURÉE DU TRAVAIL.....	47
21.03	Travail de jour.....	47
21.05	Travail par quart.....	47
21.11	Période de repos.....	49

GÉNÉRALITÉS	49
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	50
21.18 Attribution des heures supplémentaires.....	50
21.19 Rémunération des heures supplémentaires	50
21.21 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires	51
21.22 Transport	52
21.23 Ancienneté – Affectation de relève	52
ARTICLE 22.....	52
ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	52
22.06 Rémunération d'intérim.....	54
22.07 Gestion des augmentations d'échelon de rémunération.....	54
22.08 Périodes de référence des augmentations d'échelon de rémunération	55
22.09 Changement d'heure	55
22.10 Date d'augmentation d'échelon	55
22.11 Taux de rémunération à l'avancement.....	55
22.12 Taux de rémunération de nomination à un poste dont le niveau de classification correspond—.....	56
22.13 Taux de rémunération en cas de rétrogradation	56
22.14 Taux de rémunération dans le cas d'une reclassification à un niveau ayant un taux maximal inférieur	56
ARTICLE 23.....	57
VÊTEMENTS	57
ARTICLE 24.....	59
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL	59
ARTICLE 25.....	60
PRIMES	60
25.01 Prime de quart	60
25.02 Prime de fin de semaine	60

ARTICLE 26	61
EXPOSÉ DES FONCTIONS	61
ARTICLE 27	61
ÉVALUATION DE RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ(E)	61
ARTICLE 28	62
MESURES DISCIPLINAIRES	62
ARTICLE 29	63
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	63
ARTICLE 30	66
SANTÉ ET SÉCURITÉ	67
30.06 Comité mixte de santé et sécurité au travail	68
ARTICLE 31	70
RÉGIMES D'ASSURANCE	70
ARTICLE 32	71
SÉCURITÉ D'EMPLOI	71
ARTICLE 33	71
QUESTIONS JURIDIQUES	71
ARTICLE 34	71
EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL	71
ARTICLE 35	73
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIALITÉ	73
ARTICLE 36	73
FORMATION	73
ARTICLE 37	74
EMPLOYÉ(E)S TRAVAILLANT DANS LES LOCAUX D'AUTRES EMPLOYEURS	74
ARTICLE 38	74
PÉRIODE DE PROBATION	74

ARTICLE 39.....	74
REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION.....	74
ARTICLE 40.....	74
ANCIENNETÉ.....	74
ARTICLE 41.....	75
DURÉE DE LA CONVENTION	75
ANNEXE A.....	77
TAUX DE RÉMUNÉRATION / ÉCHELLE UNIVERSELLE.....	77
ANNEXE B.....	79
PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU PROGRAMME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	79
ANNEXE « C ».....	84
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU CONGÉ D'ÉTUDE	84

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'AFPC et les employé(e)s et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services à la Chambre des communes et de favoriser le bien-être des employé(e)s et l'accroissement de leur efficacité afin que la Chambre des communes soit servie efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir dans le cadre des lois existantes des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la Chambre des communes auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :
- a) « AFPC » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
 - b) « unité de négociation » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe décrit à l'Article 6;
 - c) « congé compensatoire » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à l'employé(e) au cours de ces congés est en fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé;
 - d) « emploi continu » s'entend de la période pendant laquelle un employé(e) est au service de l'Employeur, depuis la date de sa dernière embauche, avec les interruptions de service permises dans la convention collective, ainsi que l'emploi continu :

- i) à la Chambre des communes;
 - ii) dans le bureau d'un député;
 - iii) au Sénat;
 - iv) à la Bibliothèque du Parlement;
 - v) le Bureau du conseiller sénatorial en éthique;
 - vi) le Bureau du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique;
- ou
- vii) un ministère mentionné à l'annexe I, un secteur de l'administration publique fédérale mentionnée à l'annexe IV ou une agence distincte mentionnée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- e) « jour de repos » à l'égard de l'employé(e) à temps plein, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé(e) n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé ou absent sans permission;
 - f) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé(e);
 - g) « employé(e) » désigne une personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, qui fait partie de l'unité de négociation;
 - h) « Employeur » désigne la Chambre des communes représentée par le Bureau de régie interne et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Bureau de régie interne;
 - i) « employé(e) à plein temps » désigne un employé(e) qui doit travailler mille huit cent vingt (1 820) heures durant une année civile, y compris tous les congés auxquels l'employé(e) a droit, et être présent au travail pendant les heures prescrites, à moins d'autorisation contraire;
 - j) « jour férié désigné payé » signifie :
 - i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

ii) toutefois, dans le cas d'un quart qui commence ni ne se termine le même jour, ce quart est réputé avoir été entièrement travaillé :

a) le jour où il commence, lorsqu'au moins la moitié (½) des heures travaillées tombe ce jour-là,

ou

b) le jour où il se termine, lorsqu'au moins la moitié (½) des heures travaillées tombe ce jour-là;

k) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé(e) à temps plein divisé par trente-cinq (35);

l) « mis-à-pied » désigne la cessation de l'emploi de l'employé(e) en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;

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

n) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'AFPC à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales;

o) « heures supplémentaires » désigne pour un employé à plein temps tout travail autorisé effectué par un employé(e) en plus de son horaire normal de travail et toutes les heures effectuées un jour de repos ou un jour férié désigné;

p) « tarif et demi » signifie une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire de l'employé(e);

et

q) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé(e) divisé par 52.176.

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 au Parlement*, ont le même sens qui leur est donné dans cette Loi,

et

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'AFPC, aux employé(e)s et à l'Employeur.
- 3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- 3.03 Dans la présente convention, les mots désignant le genre masculin comprennent le genre féminin.

ARTICLE 4

PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

- 4.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé(e)s de la Chambre des communes assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 5

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

- 5.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement les pouvoirs des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction à la Chambre des communes.
- 5.02 L'Employeur se charge d'exercer ses responsabilités de gestion et de discrétion de façon juste et raisonnable.

ARTICLE 6

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6.01 L'Employeur reconnaît l'AFPC comme agent négociateur exclusif de tous les employé(e)s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le 27 mai 2013 à l'égard de tous les employé(e)s qui travaillent comme opérateur de scanographe.

ARTICLE 7

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ(E)S

- 7.01 L'Employeur reconnaît à l'AFPC le droit de nommer ou de désigner des employé(e)s comme représentants.
- 7.02 L'AFPC et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé(e)s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.
- 7.03 L'AFPC communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément à l'alinéa 7.02 avise rapidement de toute modification apportée à la liste de ses représentants.
- 7.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde du temps libre payé à l'employé(e) pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de représentant dans les locaux de l'Employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, l'employé(e) doit, dans la mesure du possible, aviser son supérieur hiérarchique de son retour.

ARTICLE 8

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 8.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé(e)s de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé(e), un mois donné, n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité avec le présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.
- 8.02 L'AFPC informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé(e).
- 8.03 Aux fins de l'application de l'alinéa 8.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé(e), à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- 8.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé(e) qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite sous serment, que l'employé(e) est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employé(e)s, et que l'employé(e) versera à un organisme de charité, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé(e) soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question.
- 8.05 Nulle association d'employé(e)s, au sens où l'entend l'Article 3 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sauf l'AFPC, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé(e)s de l'unité de négociation.
- 8.06 Les montants déduits conformément à l'alinéa 8.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'AFPC dans les deux (2) mois après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé(e) et les retenues faites en son nom.
- 8.07 L'Employeur convient d'effectuer des retenues destinées à d'autres fins sur présentation des documents appropriés.

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

ARTICLE 9

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 9.01 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux du changement technologique. En conséquence, elles encourageront et favoriseront le changement technologique dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé(e)s.
- 9.02 Dans cet article, « changement technologique » désigne :
- a) l'introduction, par l'Employeur, d'équipement ou de matériel qui diffère, par leur nature, de ceux utilisés précédemment,
- et
- b) tout changement, dans le fonctionnement du service de l'Employeur, découlant directement de l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.
- 9.03 Sauf en cas d'urgence, l'Employeur convient de fournir à l'AFPC un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cents vingt (120) jours civils, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet d'entraîner des changements importants dans la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé(e)s.
- 9.04 Le préavis écrit dont il est question à l'alinéa 9.03 fournira les renseignements suivants :
- a) la nature et l'ampleur du changement;
 - b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer le changement;
 - c) le ou les lieux concernés;
 - d) tout autre renseignement pertinent au sujet des effets prévus sur les employé(e)s.

- 9.05 Dès que raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément à l'alinéa 9.03, l'Employeur doit consulter l'AFPC au sujet des répercussions qu'auraient les changements technologiques dont il est question à l'alinéa 9.02.
- 9.06 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, l'Employeur décide qu'un employé(e) doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais, à l'employé(e), la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 10 INFORMATION

- 10.01 L'Employeur convient de communiquer à l'AFPC, deux (2) fois par année, le nom, la classification et l'ancienneté de chaque employé(e). Cette liste sera soumise en janvier et en juillet.
- 10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé(e) un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.
- 10.03 L'Employeur convient de fournir à chaque employé les renseignements détaillés sur le régime de pension et le régime d'assurance, normalement dans les dix (10) jours ouvrables suivant le moment où ils deviennent des employé(e) de la Chambre des communes.
- 10.04 Dans le cadre de son initiation, on accorde à tout nouvel employé(e) une période de quinze (15) minutes avec rémunération, pendant les heures de travail normales, pour rencontrer son délégué syndical ou le représentant local de l'AFPC. Lorsque cela est possible cette rencontre d'initiation peut être organisée de façon à grouper un nombre d'employé.
- 10.05 Chaque mois, l'Employeur informe la section locale du syndicat du nom, de la classification et du lieu de travail des employé(e)s correspondant à la définition donnée à l'alinéa 2.01g), qui ont pris leur retraite, qui ont été mutés dans l'unité de négociation ou à l'extérieur de celle-ci, qui ont démissionné ou qui sont décédés.

ARTICLE 11

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 11.01 L'Employeur réserve un espace raisonnable à l'usage de l'AFPC sur les tableaux d'affichage pour y apposer des avis officiels, dans des endroits accessibles. L'AFPC s'efforce d'éviter de présenter des demandes d'affichage que l'Employeur pourrait, à juste titre, estimé contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Les avis et autres documents doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les réunions des membres de l'AFPC et les élections, les noms de ses représentants et les activités sociales et récréatives. Cette approbation n'est pas refusée sans motif valable. Le tableau d'affichage dont il est question doit être en liège.
- 11.02 L'Employeur mettra à la disposition de l'AFPC, dans ses locaux, des endroits déterminés où déposer une quantité raisonnable de documents de l'AFPC.
- 11.03 À l'exception de cas urgents, un représentant dûment accrédité de l'AFPC doit donner à l'Employeur un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures afin d'avoir accès aux locaux de l'Employeur afin d'aider à régler une plainte ou un grief et pour assister aux réunions convoquées par la direction. Chaque fois, le représentant obtient de l'Employeur l'autorisation d'entrer dans les locaux en question.
- 11.04 L'Employeur convient de fournir à la section locale de l'AFPC un compte d'utilisateur d'Internet. Pour les besoins de leur travail syndical, les représentants sont autorisés à se servir de ce compte pour communiquer avec le représentant national de l'AFPC.
- 11.05 L'Employeur aménagera une salle de pause dans chacun des édifices où les employé(e)s s'acquittent de leurs fonctions.

ARTICLE 12

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AFPC

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en application de l'article 13 de la Loi sur les relations de travail au Parlement

- 12.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :
- a) à l'employé(e) qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique,
- et
- b) à l'employé(e) qui intervient au nom d'un employé(e) ou de l'AFPC qui dépose une plainte.

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

- 12.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :
- a) à l'employé(e) qui représente l'AFPC dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
- et
- b) à l'employé(e) qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.
- 12.03 L'Employeur accorde un congé payé :
- a) à l'employé(e) cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique,
- et
- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé(e) cité comme témoin par un autre employé(e) ou par l'AFPC.

AUDIENCES D'UNE COMMISSION D'ARBITRAGE

Représentant de l'employé(e)

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

Employé(e) agissant comme témoin

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

Arbitrage des griefs

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

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

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

12.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à l'employé(e) qui a présenté un grief le temps nécessaire payé pour se présenter à une réunion avec l'Employeur.

Employé(e) qui fait fonction de représentant

12.08 Lorsque l'employé(e) désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé(e) qui a présenté un grief, l'Employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant.

Enquête concernant un grief

12.09 Lorsque l'employé(e) a demandé à l'AFPC de le représenter ou que l'employé(e) est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé(e) mandaté par l'AFPC désire discuter du grief avec cet employé(e), l'employé(e) et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin.

Séances de négociations contractuelles

12.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé(e) qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'AFPC. L'Employeur continue de verser le salaire normal de l'employé(e) durant ce congé. L'AFPC rembourse le salaire à

l'Employeur lorsque ce dernier présente une facture à la section locale en précisant les montants versés pour chaque employé(e) concerné.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

- 12.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé(e)s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles. L'Employeur continue de verser le salaire normal de l'employé(e) durant ce congé. L'AFPC rembourse le salaire à l'Employeur lorsque ce dernier présente une facture à la section locale en précisant les montants versés pour chaque employé(e) concerné.

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

- 12.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé(e)s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'AFPC.
- 12.13 Sous réserve des nécessités du service, et après avoir reçu un préavis raisonnable, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé(e)s choisis comme délégués pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil exécutif et aux congrès de l'AFPC ainsi qu'aux congrès du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales du travail.

Cours de formation des représentant(e)s

- 12.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé(e)s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'AFPC pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant. L'Employeur continue de verser le salaire normal de l'employé(e) durant ce congé. L'AFPC rembourse le salaire à l'Employeur lorsque ce dernier présente une facture à la section locale en précisant les montants versés pour chaque employé(e) concerné.

- 12.15 Sous réserve des nécessités du service et de la réception d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde aux membres de l'unité de négociation un congé payé d'une (1) heure au taux de rémunération horaire afin qu'ils assistent à une réunion portant sur la ratification de la convention collective après les négociations. Le congé payé est accordé une seule fois après la négociation de la convention collective.

ARTICLE 13

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

- 13.01 Aucune discrimination, interférence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation ou mesure disciplinaire ne doit être exercé ou appliqué à l'égard d'un employé(e) du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa confession religieuse, de son sexe, ou de son orientation sexuelle, situation de famille, de son état civil, sa déficience, son état de personne graciée, ou de son adhésion à l'AFPC ou de sa participation à ses activités.
- 13.02 L'AFPC et l'Employeur reconnaissent le droit de l'employé(e) de travailler dans un milieu à l'abri de toute forme de harcèlement. Les parties conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré dans le milieu de travail. Aux fins de la présente convention, le harcèlement, sexuel ou autre, et l'abus de pouvoir s'entendent au sens de la Politique de prévention du harcèlement de la Chambre des communes.
- 13.03 a) N'importe quel niveau de la procédure des griefs sera éliminé si une personne entendant le grief est l'objet de la plainte.
b) Si en raison du sous-alinéa a), un niveau de la procédure des griefs est éliminé, aucun autre niveau ne sera éliminé excepté par consentement mutuel.
- 13.04 Par consentement mutuel, les parties peuvent avoir recours à un médiateur afin de régler un grief traitant de discrimination. Le choix d'un médiateur sera fait par consentement mutuel.

ARTICLE 14

CONSULTATION MIXTE

- 14.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.
- 14.02 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'AFPC avise l'Employeur, par écrit, du nom des représentants autorisés à agir en son nom aux fins de consultation.
- 14.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.
- 14.04 Les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

ARTICLE 15

CONGÉS — GÉNÉRALITÉS

- 15.01 L'employé(e) a le droit, une fois par année civile, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.
- 15.02 L'employé(e) conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'employé(e) y devient assujetti.
- 15.03 L'employé(e) ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 15.04 L'employé(e) n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où l'employé(e) est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

- 15.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, la mise à pied, ou un congédiement auquel l'employé(e) a déposé un grief, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé(e) un montant équivalent 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.
- 15.06 L'employé(e) n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.
- 15.07 Lorsque l'employé(e) prend des congés, ils sont réputés être accordés en heures. Le nombre d'heures débitées correspond au nombre d'heures que l'employé(e) n'a pas effectuées du fait de son congé.

ARTICLE 16

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 16.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1er janvier au 31 décembre inclusivement.
- 16.02 **Acquisition des crédits de congés annuels**
- L'employé(e) acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes, pour chaque mois civil au cours duquel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :
- a) un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois lorsque l'employé(e) compte moins de quinze (15) années d'emploi continu;
 - b) deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) par mois lorsque l'employé(e) compte plus de quinze (15) années d'emploi continu;
 - c) deux jours et demi ($2\frac{1}{2}$) par mois lorsque l'employé(e) compte plus de vingt-huit (28) années d'emploi continu.
 - d) Lorsque les congés annuels sont accordés, ils sont débités à l'heure.
- 16.03 a) Aux fins de l'alinéa 16.02 et sous réserve des alinéas 18.09 d), 18.10 c) v) et 18.11 e), toute période d'emploi continu entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congés annuels.

b) Nonobstant l'alinéa 16.03 a) ci-dessus, aucun employé(e) ne verra ses années d'emploi présentement reconnues réduites par la mise en vigueur du présent article.

* c) Toute période de service d'au moins six mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2013 et à l'avenir.

16.04 **Droit aux congés annuels payés**

L'employé(e) a droit à des congés annuels payés dans la mesure des crédits que l'employé(e) a acquis; toutefois, l'employé(e) qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de jours de congés annuels anticipés équivalent au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

16.05 **Attribution des congés annuels payés**

a) Les employé(e)s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels pendant l'année de référence où les employé(e)s les ont acquis.

b) Afin de répondre aux nécessités du service, l'Employeur se réserve le droit de fixer la période où l'employé(e) peut prendre son congé annuel mais doit faire tout effort raisonnable pour :

- i) accorder à l'employé(e) un congé annuel dont la durée et le moment le satisfait;
- ii) ne pas rappeler l'employé(e) au travail après son départ en congé annuel.

Aux fins de l'attribution des congés annuels, l'ancienneté à la Chambre des communes est réputée avoir commencé à la date d'embauche de l'employé(e).

16.06 **Remplacement d'un congé annuel**

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé(e) se voit accorder :

- a) un congé de deuil;
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille;

ou

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

la période de congé annuel ainsi remplacée sera, soit ajoutée à la période de congé annuel ou si l'employé(e) le demande et l'Employeur l'approuve, ou sera réinscrite pour utilisation ultérieure.

16.07 Report des congés annuels

Lorsque, au cours d'une période de référence pour congé annuel, tous les congés crédités n'ont pas été pris, la partie non utilisée de ces congés annuels est reportée à l'année suivante. Les crédits de congé reportés ne doivent pas normalement excéder l'équivalent des droits de congé de l'employé(e) pour un (1) an.

16.08 Liquidation des congés annuels

Afin de réduire au minimum les crédits de congé annuels à reporter lorsque la réserve de l'employé(e) contient plus que l'équivalent d'une (1) année de crédits de congé acquis mais non utilisés, l'Employeur se réserve le droit de :

- a) prévoir au calendrier le congé annuel de l'employé(e);

ou

- b) payer en espèces à l'employé(e) ses crédits au taux de rémunération calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 décembre de l'année précédente.

16.09 Rappel au travail pendant un congé annuel payé

- a) Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé(e) est rappelé au travail, les dépenses raisonnables suivantes que l'employé(e) a engagées, selon la définition de l'Employeur, lui sont remboursées :

- i) pour revenir à son lieu de travail,

et

- ii) pour retourner au lieu d'où l'employé(e) a été rappelé si l'employé(e) reprend immédiatement ses congés annuels après avoir terminé la tâche pour laquelle l'employé(e) a été rappelé, après avoir présenté les factures qui sont normalement exigées par l'Employeur.

- b) L'employé(e) n'est pas considéré en congé annuel pendant toute période à l'égard de laquelle l'employé(e) a droit, en vertu de l'alinéa 16.09 a), au remboursement des dépenses raisonnables que l'employé(e) a engagées.

16.10 Congé au moment de la cessation d'emploi

Lorsque l'employé(e) décède ou cesse d'être employé(e) pour une autre raison, l'employé(e) même ou sa succession touche un montant équivalent au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congés annuels acquis mais non utilisés portés à son crédit par son taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

16.11 Paiements anticipés

L'Employeur convient de verser des paiements anticipés du salaire estimatif net pour les périodes de congés annuels d'au moins deux (2) semaines de congés annuels, à condition d'en recevoir la demande de l'employé(e) au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de sa période de congés annuels, et à condition que ces congés annuels aient été autorisés pour la période en question. Le paiement anticipé est versé avant le départ en congé annuel. Tout paiement en trop résultant de ces paiements anticipés constituera une exigibilité de première priorité à appliquer à tout droit à rémunération subséquente et à recouvrer en entier avant tout autre versement de salaire.

16.12 Annulation des congés annuels

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel qui avait déjà été approuvée par écrit, il rembourse à l'employé(e) la partie non remboursable des contrats et des réservations de congés annuels faits par l'employé(e) à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que l'Employeur peut exiger. L'employé(e) fait tout ce qui est raisonnablement possible pour atténuer les pertes subies et fournit la preuve s'il le peut de ces efforts à l'Employeur.

ARTICLE 17

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- 17.01 Sous réserve de l'alinéa 17.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé(e)s :
- a) le jour de l'An,
 - b) le Vendredi Saint,
 - c) le lundi de Pâques,
 - d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
 - e) la Saint-Jean-Baptiste,
 - f) la fête du Canada,
 - g) la fête du Travail,
 - h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
 - i) le jour du Souvenir,
 - j) le jour de Noël,
 - k) le lendemain de Noël,
 - l) un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé(e) travaille; dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août.
- 17.02 L'employé(e) qui est absent en congé non payé à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf si l'employé(e) bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'Article 12 (Congé pour des questions de relations de travail).
- 17.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de l'alinéa 17.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé(e), le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé(e) qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé(e) est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de l'alinéa 17.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé(e), les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé(e) est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

17.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard de l'employé(e) est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de l'alinéa 17.03,

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

et

b) le travail accompli par l'employé(e), le jour auquel le jour férié a été reporté, est considéré comme du travail accompli un jour férié.

17.05 Lorsque l'employé(e) travaille pendant un jour férié, l'employé(e) est rémunéré :

a) à tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération que l'employé(e) aurait reçue si l'employé(e) n'avait pas travaillé ce jour-là,

b) à deux (2) fois le tarif des heures normales pour les heures que l'employé(e) effectue le jour férié, lorsque ce jour n'est pas un jour de travail normal à son horaire et est accolé à un jour de repos; ou

c) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé(e) peut bénéficier :

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

ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire normal pour toutes les heures que l'employé(e) effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire, et

- iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures que l'employé(e) effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire.
 - d) i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé(e) les demande.
 - ii) Lorsque, au cours d'une année civile, l'employé(e) n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement que l'employé(e) a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés pour une période d'un (1) an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en espèces au taux de rémunération des heures normales de l'employé(e).
- 17.06 Lorsque l'employé(e) est tenu de rentrer au travail un jour férié et que l'employé(e) se présente effectivement au travail, l'employé(e) touche le plus élevé des deux montants suivants :
- a) une rémunération calculée selon les dispositions de l'alinéa 17.05, ou
 - b) une rémunération équivalent à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.
- 17.07 Sauf si l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé(e) met pour se rendre au travail ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.
- 17.08 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

ARTICLE 18

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

18.01 Introduction

En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, l'employé(e) peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

18.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent alinéa, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e), l'enfant propre de l'employé(e) (incluant l'enfant du conjoint de fait), un enfant par remariage ou un pupille, le petit-fils ou la petite fille, le beau-père, la belle-mère, un grand-parent, toute personne sous tutelle judiciaire et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence.

- * a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé(e) a droit à une période de congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables consécutifs qui ne s'étend pas au-delà du lendemain des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé(e). En outre, l'employé(e) peut bénéficier d'un maximum de deux (2) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'employé(e), la période de congé de deuil de cinq (5) jours peut être reportée au-delà du lendemain des funérailles, mais doit comprendre le jour des funérailles.
- c) L'employé(e) a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- d) Si, au cours d'une période de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé(e) admissible à un congé de deuil en vertu des sous-alinéas a), b) ou c) du présent alinéa, l'employé(e) bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensatoire sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

- e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, la direction peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux alinéas 18.02 a) et c).

18.03 Congé de maternité non payé

- A) 1) 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-huit (18) semaines la date de la fin de sa grossesse.

- a) Nonobstant le sous-alinéa 18.03 A) 1) :

- i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et le nouveau-né de l'employée est hospitalisé; ou
- ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né;

la période de congé de maternité non payé définie au sous-alinéa 18.03A) 1) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) 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'était pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- b) La prolongation décrite au sous-alinéa 18.03A) 1) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

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

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

- a) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- b) 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 19 ayant

trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- B) 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.
- C) Le congé accordé en vertu du présent alinéa 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.

18.04 Indemnité de maternité

- A) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC), décrit au sous-alinéa 18.04C), pourvu qu'elle :
 - 1) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - 2) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des indemnités de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;

et

 - 3) 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 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 en 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 en a) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en 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 en b) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par la Chambre des communes 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 en b).

- B) Pour les besoins des sous-alinéas 18.04 A) 3) 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 en A) 3) b), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites en A) 3) c).
- C) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- 1) a) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des indemnités de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période; et
 - b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des indemnités de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des indemnités de maternité de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une

diminution des indemnités de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- 2) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.04 C) 1) a) sera calculé de façon estimative et avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des indemnités de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 3) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa 18.04 C) 1) 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* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- 4) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-alinéa 18.04 C) 1) est :
 - a) 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;
 - b) 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 à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 18.04 C) 4) a) 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.
- 5) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-alinéa 18.04 C) 4) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- 6) Nonobstant le sous-alinéa 18.04 C) 5) et sous réserve du sous-alinéa 18.04 C) 4) b), 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.

- 7) 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.
- 8) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

18.05 Indemnité de maternité spéciale pour l'employée totalement invalide

A) L'employée qui :

- 1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.04 A) 2) uniquement parce que les indemnités 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 indemnités de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale; et
- 2) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au sous-alinéa 18.04 A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 18.04 A) 3) a) et 18.04 A) 3) b);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au paragraphe 18.05 A) 1), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des indemnités d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD, du Régime d'ACGFP ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- B) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent alinéa et aux termes de l'alinéa 18.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des indemnités de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice de ces indemnités pour les motifs indiqués au paragraphe 18.05 A) 1).

18.06 Congé parental non payé

- A) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- B) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- C) Nonobstant les alinéas A) et B) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas A) et B) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- D) Nonobstant les alinéas A) et B) :
- 1) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée;
 - ou
 - 2) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant;
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- * E) L'employé 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.
- F) L'Employeur peut :
- 1) reporter à plus tard le début du congé parental non payé, à la demande de l'employé;

- 2) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - 3) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- G) Le congé accordé en vertu du présent alinéa 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.

18.07 Indemnité parentale

- A) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit au sous-alinéa 18.07 C), pourvu que l'employé:
- 1) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
 - 2) fournisse à l'employeur la preuve que l'employé a demandé et touche des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;
- et
- 3) signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
- a) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - b) suivant son retour au travail tel que décrit à l'alinéa 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 l'alinéa 18.04 A) 3) 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 en a) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en 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 en b), s'est terminée prématurément

en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par la Chambre des communes 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 en b).

- B) Pour les besoins des sous-alinéas 18.07 A) 3) b) et c), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée au sous-alinéa 18.07 A) 3) b), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites au sous-alinéa 18.07 A) 3) c).
- C) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- 1) a) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des indemnités parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - b) sous réserve du sous alinéa 18.07 C) 1) c) qui suit, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, auquel l'employé(e) a droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut

entraîner une diminution des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé(e) aurait eu droit si l'employé(e) n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- c) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- 2) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.07 C) 1) a) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 3) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au paragraphe 18.07 C) 1) et l'employé 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* ou de la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- 4) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 18.07 C) 1) est :
 - a) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - b) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 18.07 C) 4) a) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus si l'employé avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- 5) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au paragraphe 18.07 C) 4) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel l'employé est nommé.
- 6) Nonobstant le paragraphe 18.07 C) 5), et sous réserve du sous-alinéa 18.07 C) 4) b), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui que l'employé touchait ce jour-là.
- 7) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant que l'employé touche des indemnités parentales, ces indemnités seront rajustées en conséquence.
- 8) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- 9) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

18.08 Indemnités parentales spéciales pour l'employé totalement invalide

A) L'employé qui :

- 1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.07 A) 2) uniquement parce que les indemnités auxquelles l'employé 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 indemnités de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;

et

- 2) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe 18.07 A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 18.07 A) 3) a) et b);

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas une indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 18.08 A) 1), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des indemnités d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées

en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD, du Régime d'ACGFP ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- B) L'employé(e) reçoit des indemnités en vertu du présent alinéa et de l'alinéa 18.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé(e) aurait eu droit à une indemnité parentale, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si l'employé(e) n'avait pas été exclu du bénéfice des indemnités de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 18.08 A) 1).

18.09 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire

L'employé(e) bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire conformément aux conditions suivantes :

- a) l'employé(e) donne à l'Employeur un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé;
- b) le congé accordé en vertu du présent alinéa est d'une durée minimale de six (6) semaines consécutives;
- c) la durée totale d'un ou de plusieurs congés accordés à l'employé(e) en vertu du présent alinéa ne doit pas être supérieure à un (1) an pendant la durée totale de son emploi à la Chambre des communes;
- d) le congé accordé en vertu du présent alinéa pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels;
- e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.10 Congé non payé pour les soins de longue durée de la famille proche

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée de la famille proche.
- b) Aux fins de l'application du présent article, la famille proche comprend le conjoint (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e)), les enfants (y compris les enfants du conjoint de fait), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents

- nourriciers), ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence.
- c) sous réserve de la clause 18.10 b), un employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille proche, selon les conditions suivantes :
- i) 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;
 - ii) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii) la durée totale des congés accordés à l'employé(e) en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Chambre des communes;
 - iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an au moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
 - v) Un congé non payé de plus de trois (3) mois accordé à un employé (e) en vertu du présent article est soustrait de la période d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- d) 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.
- e) **Congé de compassion**
- i) nonobstant la définition de « famille proche » à la clause 18.10 b) et nonobstant les paragraphes 18.10 c) ii) et 18.10 c) iv) ci-dessus, un employé(e) qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

- ii) la période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 18.10 c)
- iii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé(e) fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
- iii) un employé(e) qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).
- iv) si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé(e) est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé(e) en est avisé(e).

18.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé peut être accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :

- a) un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs peut être accordé à l'employé(e) pour ses obligations personnelles;
- b) un congé non payé de plus de trois (3) mois consécutifs, mais ne dépassant pas un (1) an, peut être accordé à l'employé(e) pour ses obligations personnelles;
- c) l'employé(e) a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des sous alinéas a) et b) pendant la durée totale de son emploi à la Chambre des Communes. Le congé non payé accordé en vertu du présent alinéa ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental, sans le consentement de l'Employeur;
- d) le congé non payé accordé en vertu du sous l'alinéa a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;

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

18.12 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application du présent alinéa, la famille comprend le conjoint (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), toute personne sous tutelle judiciaire ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence.
- b) L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i) l'employé(e) doit faire un effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou d'éviter les absences du travail; toutefois, lorsque l'employé(e) ne peut en être autrement, un congé est accordé à l'employé(e) pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé(e) doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre de sa famille et pour permettre à l'employé(e), dans le cas d'une maladie, de prendre d'autres dispositions;
 - iii) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé(e).
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des alinéas b) (i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'une année civile.

18.13 Congé pour comparution

Un congé payé est accordé à l'employé(e) qui est tenu;

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - b) de faire partie d'un jury;
 - c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i) dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation;
 - ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - iii) devant le Sénat ou la Chambre des Communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où l'employé(e) exerce les fonctions de son poste;
 - iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leur comités, autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui;

ou

 - v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.
- d) Nonobstant l'alinéa 18.13 c), lorsque la participation de l'employé(e) à la procédure, comme témoin, découle de son emploi à l'extérieur de la Chambre des communes, un congé non payé lui est accordé.

18.14 Congé pour accident de travail

Tout employé(e) bénéficie d'un congé payé pour accident de travail lorsqu'une réclamation a été présentée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a déterminé que l'employé(e) est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

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

ou

- b) d'une maladie professionnelle ou d'une maladie subie au cours de son emploi,

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

18.15 Congé de sélection de personnel

Lorsque l'employé(e) prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste à la Chambre des communes, au bureau d'un député, au Sénat, à la Bibliothèque du Parlement, au Bureau du conseiller sénatorial en éthique ou Bureau du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, l'employé(e) a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection.

*** 18.16 Congé annuel unique**

- a) Les employés qui ont moins de deux (2) années d'emploi continu et tous les nouveaux employés se verront accorder un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé lorsqu'ils auront deux années d'emploi continu à la Chambre des communes.

- b) Dispositions transitoires

Les employés qui justifient de plus de deux années d'emploi continu à la Chambre des communes se verront accorder un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé.

- c) Les crédits de congé annuel prévus aux clauses 18.16 a) et b) ci-dessus seront exclus de l'application du paragraphe 16.07 visant le report des congés annuels.

*** 18.17 Congé de nature personnelle**

- a) 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 (7) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

18.18 Autres congés payés et non payés

- a) À sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé payé ou non payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention collective.
- b) Le congé sans solde accordé en vertu du présent alinéa pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels.

18.19 Congés payés pour aller voter

Les employés ayant qualité d'électeurs ont droit à un congé payé d'une durée déterminée conformément à la loi applicable, dans le but d'aller voter.

18.20 Réaffectation ou congé liés à la maternité

- a) 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.
- b) La demande dont il est question au paragraphe 18.20 a) 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.
- c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 18.20 a); 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;
 - i) modifie ses tâches, ou la réaffecte;

ou

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

- d) L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) 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 médicale, 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.
- f) 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.

*** 18.21 Rendez-vous médicaux**

Un employé(e) bénéficie de trois (3) heures de congé payé par visite pour se rendre à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste. Toute heure passée à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en plus de ces trois (3) heures peut, à la discrétion de l'employeur, être déduite des congés de maladie de l'employé(e).

18.22 Poste après une période de congé

Un employé (e) à qui on accorde un congé sans paie selon les dispositions du présent article, a le droit de retourner à son poste antérieur au terme du congé ou un poste similaire à un niveau de classification équivalent.

18.23 Suite à la demande d'un employé, la date de retour au travail d'un congé non payé peut être modifiée à la discrétion de l'Employeur.

ARTICLE 19
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

19.01 Crédits

L'employé(e) acquiert des crédits de congé de maladie à raison de huit virgule soixante-quinze (8,75) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. Le congé sera accordé en heures et le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondra au nombre d'heures pendant lequel l'employé(e) aurait normalement travaillé ce jour-là.

19.02 Attribution des congés de maladie

L'employé(e) bénéficie d'un congé de maladie payé lorsque l'employé(e) est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

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

19.03 Une déclaration signée par l'employé(e) indiquant que l'employé(e) a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de l'article 19.02 a).

19.04 Lorsque l'employé(e) n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de l'alinéa 19.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a) pour une période maximale de cent soixante-quinze (175) heures, si l'employé(e) attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail, ou
- b) pour une période maximale de cent cinq (105) heures, dans tout autre cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

- 19.05 Lorsque l'employé(e) bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé(e) n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.
- 19.06 L'employé(e) ne peut bénéficier d'un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle l'employé(e) est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 19.07 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé(e) bénéficie d'un congé de maladie payé sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'employé(e) le demande et l'Employeur l'approuve, soit rétablie en vue de son utilisation à une date ultérieure.
- 19.08 Les crédits de congé de maladie acquis par l'employé(e) chez un Employeur précédent, selon la définition figurant à l'alinéa 2.01 d), sont reconnus par l'Employeur.4t
- * 19.09 **Certificats médicaux**
- Lorsque l'Employeur demande à l'employé(e) de fournir un certificat médical, il doit rembourser à l'employé(e) les frais d'obtention du certificat.

*

ARTICLE 20 INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 6 avril 2013, les alinéas 20.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective.

- 20.01 Dans les cas suivants et sous réserve des clauses 20.02, 18.09 d), 18.10 c) (v) et 18.11 e), l'employé(e) bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :
- a) **Mise à pied**
- i) Dans le cas d'une première (1^{er}) mise à pied, pour la première (1^{er}) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui justifient de dix (10) ans ou plus mais de moins de vingt (20) ans d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui justifient de vingt

(20) ou plus 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365).

- ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise à pied ou d'une mise à pied 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 divisé par *trois cent soixante-cinq (365), moins les périodes pour lesquelles l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa (a)i).*

b) Démission

Lors de la démission, sous réserve de la clause 22.01 c) et si l'employé justifie de dix année ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération. Nonobstant ce qui précède, dans le cas des employés embauchés avant le 1^{er} janvier 1986, le montant de l'indemnité sera d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines. **(En vigueur jusqu'au 5 avril 2013)**

c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé(e) justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé(e) cesse d'être employé(e) 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.

d) Retraite

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la Loi sur la pension de la Fonction publique, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de

rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération. **(En vigueur jusqu'au 5 avril 2013)**

e) Décès

Lorsque l'employé(e) décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, indépendamment des autres indemnités payables.

f) Renvoi pour incapacité

L'Employeur convient que l'employé(e) renvoyé pour incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

- 20.02 a) Aux fins du présent article, tout emploi continu entrera en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.
- b) Le montant de l'indemnité de départ sera réduit de toute période à l'égard de laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

20.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les alinéas ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé(e) a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

Pour plus de précision, tout paiement versé conformément aux alinéas 20.04 à 20.08 ou à des dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives doit être considéré comme une prestation de cessation d'emploi dans l'application de la présente clause.

20.04 Un employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 20.01 b) ou des clauses 20.04 à 20.08.

20.05 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve de l'alinéa 20.01 b) précédent, les employés nommés pour une période indéterminée le 6 avril 2013 ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve de l'alinéa 20.01 b) précédent, les employés nommés pour une période déterminée le 6 avril 2013 ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement

20.06 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé, en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 6 avril 2013, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) à la date de cessation d'emploi, ou
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 20.07 c).

20.07 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé(e) du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de la décision arbitrale.
- b) L'employé(e) informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de la décision arbitrale.
- c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 20.06 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 20.06 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 20.06 b).
- d) L'employé(e) qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 20.07 b) sera réputé avoir choisi l'option 20.06 b).

20.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cette clause s'applique dans une situation où l'employé(e) est nommé dans un poste de l'unité de négociation du groupe des Opérateurs de scanographe à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation du groupe des Opérateurs de scanographe lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 20.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve de l'alinéa 20.02 précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 5 avril 2013, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve de l'alinéa 20.02 précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 5 avril 2013, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 20.06b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.

L'employé(e) qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 20.06. Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 21

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

DURÉE DU TRAVAIL

- 21.01 Aux fins du présent Article, la semaine de travail consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 00 h 01 le lundi et se terminent à vingt-quatre (24) heures le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01.
- 21.02 L'Employeur établit les heures de travail en fonction des nécessités du service. L'horaire de travail est affiché quinze (15) jours civils avant sa mise en œuvre.
- 21.03 **Travail de jour**
- a) Sous réserve de l'alinéa 21.04, la semaine de travail normale est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail normale dure en moyenne sept (7) heures consécutives, exclusion faite de la pause-repas qui est d'une durée maximum d'une (1) heure par jour.
 - b) Les employé(e)s sont informés par écrit de leurs heures de travail prévues à l'horaire. Tout changement apporté aux horaires de travail se fait normalement par avis écrit adressé à l'employé(e) ou aux employé(e)s concernés, normalement une (1) semaine à l'avance.
 - c) Le travail de jour peut être exécuté à tout moment entre 7 et 18 heures. Aucune prime n'est payée si ce n'est pour les heures supplémentaires effectuées.
- 21.04 À l'exception de la disposition de la pause-repas, les parties conviennent que les dispositions de l'alinéa 21.03 ne s'appliquent pas dans le cas des employé(e)s dont les heures hebdomadaires de travail sont inférieures à trente-cinq (35) heures.
- 21.05 **Travail par quart**
- Lorsque, à cause des nécessités du service, la durée du travail des employé(e)s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les employé(e)s, au cours d'une période maximale de soixante-dix (70) jours civils :
- a) travaillent en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine;

- b) bénéficiant en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
 - c) bénéficiant habituellement d'au moins deux (2) jours civils de repos consécutifs, sauf quand un jour férié désigné payé qui n'est pas travaillé sépare les jours de repos.
- 21.06 Sous réserve de l'alinéa 21.03 a), il est admis que la continuité de certaines opérations exige la présence des employé(e)s au travail durant la totalité d'un quart. Dans ce cas, les employé(e)s sont rémunérés pour une pause-repas d'une (1) heure, étant donné que les employé(e)s ne peuvent quitter leur lieu de travail. On prévoira une période de repas aussi près que possible du milieu d'un quart. La pause-repas d'une (1) heure est rémunérée conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires qui s'appliquent. Les périodes de pause-repas des employé(e)s peuvent être réparties à différents moments durant un jour de travail.
- 21.07 L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible :
- a) de ne pas prévoir à l'horaire un commencement d'un quart dans les huit (8) heures qui suivent la fin d'un quart précédent de l'employé(e);
- et
- b) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.
- * 21.08 Tout employé(e) qui est tenu de changer ses heures prévues à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours civils avant l'heure d'effet de ce changement est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour le premier quart effectué selon le nouvel horaire. Les quarts que l'employé(e) effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire normal, mais assujettis aux dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires.
- 21.09 Lorsque le quart d'horaire d'un employé(e) ne commence ni ne finit le même jour, ce quart est réputé avoir été intégralement effectué
- a) le jour où l'employé(e) a commencé, lorsque la moitié (½) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
- ou
- b) le jour où l'employé(e) finit, lorsque plus de la moitié (½) des heures effectuées tombent ce jour-là.

21.10 La responsabilité de la dotation en personnel, de l'établissement, de l'affichage et de l'exécution des horaires de travail par postes incombe à l'Employeur.

21.11 **Période de repos**

Sauf lorsque les nécessités du service l'en empêchent, l'Employeur doit accorder des périodes de repos durant chaque jour ou quart de travail.

GÉNÉRALITÉS

21.11 Lorsque la moyenne des heures de travail hebdomadaires d'un employé(e) sur une période de douze (12) mois est supérieure ou inférieure à trente-cinq (35) heures par semaine, sa rémunération n'est ni augmentée ni diminuée selon le taux horaire applicable, simplement parce que son horaire est irrégulier.

21.12 Des consultations auront lieu avec l'AFPC au moment de l'établissement de nouveaux horaires de travail par quart. Elles porteront sur tous les aspects de l'établissement des horaires de travail par quart. Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé(e)s quant à de tels arrangements.

21.13 À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'Employeur donne son approbation, les employé(e)s peuvent s'échanger des quarts de travail.

21.14 Sauf si l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé(e) met pour se rendre à ce lieu ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.

21.15 Aucun alinéa de la présente convention ne doit être interprété comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

21.16 L'Employeur peut exiger que les employé(e)s fassent rapport de leurs présences selon les modalités de l'Employeur.

21.17 Lorsque des heures de travail à plein temps sont prévues dans un horaire irrégulier, l'employé(e) est rémunéré comme si l'employé(e) travaillait une semaine de travail normale.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

21.18 Attribution des heures supplémentaires

- a) Sous réserve des besoins du service de la Chambre des communes, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour éviter le recours excessif aux heures supplémentaires et pour répartir ces heures de façon équitable entre les employé(e)s qualifiés facilement disponibles et qui remplissent normalement ces fonctions.
- b) L'Employeur tient un dossier d'offres des heures supplémentaires pour chaque employé(e) et lui fournit son dossier sur demande.

21.19 Rémunération des heures supplémentaires

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 21.20, lorsque l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, l'employé(e) est rémunéré de la façon suivante :

- a) tarif et demi (1½), sauf dans le cas indiqué à l'alinéa 21.19 b);
- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en excédent de dix (10) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en excédent de sept (7) heures effectuées au cours de son premier jour de repos, et pour toutes les heures de travail effectuées le deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, à condition que l'employé(e) ait également travaillé le premier jour de repos. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés qui peuvent toutefois être séparés par un jour férié désigné payé;
- c) les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf que, à la demande de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé équivalent;
- d) l'Employeur accorde le congé compensatoire à un moment qui convient à l'employé(e) et à l'Employeur. La demande ne peut être refusée sans motifs raisonnables;

- e) Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de l'année civile fera l'objet d'une rémunération en espèces. A la demande d'un employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, ce congé compensateur peut être reporté à une autre date;
 - f) l'Employeur doit verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires au plus tard le vingt-et-unième (21^e) jour du mois qui suit le mois durant lequel elle est acquise.
- 21.20 L'employé(e) a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes supplémentaires.
- 21.21 **Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires**
- a) L'employé(e) qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail normales, bénéficie d'un remboursement de onze dollars et cinquante cents (11,50 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période de temps payée raisonnable, que détermine la direction, est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
 - b) Lorsque l'employé(e) effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, l'employé(e) est remboursé d'un montant de onze dollars et cinquante cents (11,50 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail par la suite, sauf lorsque des repas sont fournis gratuitement ou que l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payé raisonnable (au maximum trente (30) minutes), est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
 - c) Le présent alinéa ne s'applique pas à l'employé(e) en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement ou de repas.

21.22 Transport

Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'employé(e) non détenteur d'un permis de stationnement de la Chambre des communes qui répond à l'un des critères suivants reçoit un bon de taxi ou se fait rembourser des frais raisonnables de taxi sur présentation d'un reçu :

- a) lorsque l'employé(e) travaille des heures supplémentaires ininterrompues après l'arrêt quotidien des transports en commun,
- b) lorsque l'employé(e) travaille quatre (4) heures supplémentaires ininterrompues et quitte le travail après 22 h, et
- c) Nonobstant ce qui précède, en cas d'heures supplémentaires non prévues, la direction se réserve le droit de faire exception aux dispositions des alinéas a) et b) lorsque les circonstances particulières d'un cas le justifient.

*** 21.23 Ancienneté – Affectation de relève**

L'Employeur procédera aux affectations de relève pendant les périodes de repos de la Chambre des communes, en utilisant l'« ordre inverse d'ancienneté » comme facteur déterminant, ce qui signifie que les employés les moins anciens devraient s'occuper des affectations de relève. L'Employeur peut tenir compte des exigences relatives à l'équilibre entre les deux sexes et du nombre approprié d'employés certifiés lorsqu'il attribue les affectations de relève, mais il doit le faire en ajustant le moins possible le critère de l'« ordre inverse d'ancienneté ».

ARTICLE 22

ADMINISTRATION DE LA PAYE

22.01 L'employé(e) a droit, pour services rendus :

- a) à la rémunération indiquée à l'Annexe A pour la classification du poste auquel l'employé(e) est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination,

ou

- b) à la rémunération indiquée à l'Annexe A pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé(e) est nommé ne concordent pas.
- 22.02 Les taux de rémunération indiqués à l'Annexe A entrent en vigueur aux dates stipulées.
- 22.03 Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'Annexe A de la convention entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :
- i) pour les fins des alinéas (ii) et (iii), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la convention;
 - ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé(e)s, aux anciens employé(e)s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé(e)s qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période portant effet rétroactif;
 - iii) les taux de rémunération sont payés sous forme de montant équivalent à ce qui aurait été versé si la convention avait été signée à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - iv) pour permettre aux anciens employé(e)s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé(e)s, de toucher le paiement conformément à l'alinéa (iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'elles disposent de trente (30) jours civils à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
 - v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu de l'alinéa 22.03 lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1,00 \$).

- 22.04 Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé(e) au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux seront versés à l'employé(e).
- 22.05 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.
- 22.06 **Rémunération d'intérim**
- a) Lorsque l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant au moins un (1) quart de travail ou une (1) journée de travail complète, l'employé(e) touche une indemnité d'intérim à compter de la date à laquelle l'employé(e) commence à remplir ces fonctions, comme si l'employé(e) avait été nommé à ce niveau de classification supérieur pour la durée de la période. Cette rémunération est calculée conformément aux alinéas 22.11 et 22.12.
 - b) Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.
 - c) L'Employeur paie la compensation de rémunération intérimaire au plus tard le vingt-et-unième (21^e) jour du mois qui suit le mois au cours duquel elle a été acquise.
 - d) Lorsqu'un employé(e) bénéficie d'un congé payé pendant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce congé ne constitue pas une interruption de la période mais la prolonge d'un nombre de jours égal à celui du congé payé.
- 22.07 **Gestion des augmentations d'échelon de rémunération**
- L'employé(e), sauf l'employé(e) dont le rendement est jugé insatisfaisant, bénéficie d'une augmentation d'échelon de rémunération jusqu'à ce que l'employé(e) atteigne le maximum de la fourchette salariale de sa classification.

22.08 Périodes de référence des augmentations d'échelon de rémunération

- a) Employé(e)s à temps plein : La période de référence des augmentations d'échelon de rémunération des employé(e)s à temps plein est de douze (12) mois. Une augmentation d'échelon s'effectue au prochain taux dans la fourchette salariale.
- b) Employé(e)s à temps partiel: Les employé(e)s à temps partiel reçoivent une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'ils ont travaillé un total de mille huit cent vingt (1 820) heures, aux taux des heures normales, pendant une période d'emploi continu, pourvu qu'ils ne dépassent pas le taux maximal établi pour leur niveau.

22.09 Changement d'heure

Aucune rémunération ne sera accordée pour l'heure de travail en plus et inversement, aucune diminution de rémunération ne sera imposée pour l'heure de travail en moins découlant du changement d'heure au printemps et à l'automne.

22.10 Date d'augmentation d'échelon

La date d'augmentation d'échelon de l'employé(e) à temps plein nommé dans un poste classé dans l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une nomination de l'extérieur de la Chambre des communes du Canada, est la date anniversaire de cette nomination.

22.11 Taux de rémunération à l'avancement

L'employé(e) nommé à un niveau de classification dont le taux maximal de rémunération excède d'au moins quatre virgule zéro pour cent (4,0 %) le taux maximal de son ancien niveau de classification est rémunéré dans sa nouvelle échelle salariale au taux de rémunération le plus proche du taux de rémunération que l'employé(e) recevait immédiatement avant la nomination qui lui vaut une augmentation au moins égale à l'augmentation d'échelon la plus faible pour le niveau de l'échelle auquel l'employé(e) est nommé. Lorsqu'un tel taux n'existe pas, le maximum de la nouvelle échelle est payé.

22.12 Taux de rémunération de nomination à un poste dont le niveau de classification correspond—

a) Au même taux de salaire maximal :

un employé(e) nommé à un poste dont le niveau de classification correspond au même taux de salaire maximal que son ancien niveau de classification est rémunéré dans la nouvelle échelle salariale au taux de rémunération qui se rapproche le plus du taux que l'employé(e) recevait immédiatement avant la nomination sans y être inférieur. Si un tel taux n'existe pas, l'employé(e) est rémunéré au taux maximal de la nouvelle échelle; si l'employé(e) est rémunéré à un taux de retenue et que la nomination est au même niveau de classification, l'employé(e) conserve son taux de retenue.

ou

b) À un taux de salaire maximal qui excède son ancien taux maximal de moins de quatre (4 %) pour cent :

un employé(e) nommé à un poste dont le niveau de classification correspond à un taux maximal excède le taux maximal de son poste antérieur de moins de quatre (4 %) pour cent est rémunéré dans la nouvelle échelle à un taux qui se rapproche le plus du taux que l'employé(e) recevait immédiatement avant sa nomination sans y être inférieur; lorsque ce taux n'est pas prévu, l'employé(e) touche le maximum de la nouvelle échelle.

22.13 Taux de rémunération en cas de rétrogradation

Dans le cas d'une rétrogradation, l'employé(e) est rémunéré au taux de sa nouvelle échelle salariale qui est le plus rapproché ou égal à son ancien taux de rémunération.

22.14 Taux de rémunération dans le cas d'une reclassification à un niveau ayant un taux maximal inférieur

Lorsque les tâches et fonctions d'un employé(e) sont reclassifiées à un niveau de rémunération maximal inférieur au niveau auquel l'employé(e) est rémunéré, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur, le titulaire doit en recevoir un préavis écrit.

- b) Même si le poste est reclassifié à un niveau inférieur, le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, il s'agit d'une situation de protection du revenu; conformément à l'alinéa c) ii), l'employé(e) jouit de cet avantage tant que l'employé(e) occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne égal ou supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lesquels sont révisés périodiquement.
 - c) i) L'Employeur fera des efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien groupe et de son ancien niveau.
ii) Si un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en (i), l'employé(e) sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.
- 22.15 Lorsque l'employé(e) décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède son décès continue à courir jusqu'à la fin du mois où l'employé(e) est décédé. Le salaire ainsi acquis qui n'a pas été payé à l'employé(e) à la date de son décès est versé à sa succession.
- 22.16 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'AFPC les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé(e)s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

ARTICLE 23

VÊTEMENTS

- 23.01 Lorsque l'Employeur juge que le travail de l'employé(e) doit être identifié d'une manière particulière, la Chambre des communes poursuivra sa pratique de fournir les vêtements appropriés aux employé(e)s.
- 23.02 Lorsque l'Employeur fournit des vêtements à l'employé(e), l'employé(e) doit les porter pendant les heures de travail, à moins que l'employé(e) en soit exempté.

- 23.03 Tous les employé(e) reçoivent au moment de leur entrée en fonction, une première remise des articles de vêtements suivants, aux frais de la Chambre des communes :
- a) une (1) ceinture;
 - b) six (6) paires de bas (les femmes peuvent échanger les bas pour des bas-culottes, à raison d'une paire de bas pour trois (3) paires de bas-culottes);
 - c) une (1) paire de couvre-chaussures ou de caoutchoucs;
 - d) deux (2) paires de chaussures ou de bottes (les femmes peuvent choisir une paire de souliers de toilette plutôt qu'une paire de chaussures ordinaires);
 - * e) six (6) chemises à manches courtes et six (6) chemises à manches longues;
 - f) deux (2) pantalons;
 - g) deux (2) cravates;
 - h) une (1) pince à cravate;
 - i) un (1) chandail;
 - j) un (1) foulard;
 - k) un (1) parka d'hiver (Bomber Jacket);
 - l) un (1) imperméable;
 - m) une (1) paire de gants d'hiver;
 - * n) 1 veste;
 - * o) 1 sac à veste;
 - p) une (1) tuque d'hiver;
 - q) une (1) paire de gants de fouille;
 - * r) 1 étiquette d'identification.
- 23.04 a) La première remise des pièces énumérées à l'alinéa 23.03 se fait en fonction des besoins saisonniers.
- b) À la fin de son emploi, l'employé(e) peut conserver les articles prévus aux sous-alinéas 23.03 b), c), d), j) et m). Les autres articles doivent être retournés à l'Employeur.
- 23.05 a) Les pièces énumérées au sous-alinéa 23.03 b) sont distribuées chaque année selon la quantité indiquée;

- b) Les pièces énumérées au sous-alinéa 23.03 e) sont distribuées chaque année, jusqu'à concurrence de quatre (4) chemises.
 - c) Toutes les autres pièces de vêtements sont remplacées à la discrétion de l'Employeur.
- 23.06 Une employée désignée pour le service en uniforme qui devient enceinte reçoit sur demande les pièces de vêtement de maternité suivantes :
- a) quatre (4) chemisiers (fournis uniquement avec les pantalons);
 - b) un (1) pantalon;
 - c) un (1) chandail.
- L'employée peut conserver les pièces énumérées en a), mais doit remettre les autres pièces à l'Employeur à la fin de sa grossesse.
- 23.07 Les employé(e)s sont responsables de l'entretien des pièces de vêtement qui leur sont remises, mais :
- a) les pièces de vêtement que l'employé(e) abîme ou détruit dans l'exercice de ses fonctions sont réparées ou remplacées aux frais de l'Employeur;
 - b) l'Employeur assume les frais de nettoyage à sec de deux (2) pantalons, d'une (1) cravate jusqu'à concurrence de deux (2) fois par mois, ainsi que d'un parka d'hiver une (1) fois par année;
 - c) les employé(e)s ont droit à une indemnité de onze dollars et cinquante cents (11,50 \$) par mois pour faire nettoyer leurs chemises.
- 23.08 Les employé(e)s peuvent se procurer d'autres pièces de vêtement au prix coûtant, sous réserve des stocks disponibles.

ARTICLE 24

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 24.01 Lorsqu'un employé(e) est rappelé au travail par l'Employeur, pour une période non accolée à la période de travail de l'employé(e), à n'importe quel temps hors des heures régulières de l'employé(e), ou son jour de repos, l'employé(e) a droit au plus élevé de montants suivants :

a) un minimum de trois (3) heures au taux applicables des heures supplémentaires;

ou

b) une rémunération au taux des heures supplémentaires pour les heures effectuées.

24.02 Sauf dans les cas où l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé(e) met pour se rendre au travail ou pour rentrer à son domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.

ARTICLE 25

PRIMES

25.01 Prime de quart

L'employé(e) qui fait du travail par quarts reçoit une prime pour toutes les heures travaillées entre 17 heures et 8 heures. La prime de quart n'est pas versée pour les heures travaillées entre 8 heures et 17 heures.

En vigueur le 4 avril 2007, la prime sera de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) pour toutes heures travaillées.

25.02 Prime de fin de semaine

a) Les employé(e)s reçoivent une prime supplémentaire pour le travail effectué le samedi ou le dimanche conformément au sous-alinéa 25.02b) ci-dessous;

i) En vigueur le 4 avril 2007, la prime sera de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) pour toutes heures travaillées.

b) la prime de fin de semaine est accordée au taux des heures normales pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire effectuées le samedi ou le dimanche.

ARTICLE 26

EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

ARTICLE 27

ÉVALUATION DE RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ(E)

- 27.01 a) Lorsque l'employé(e) fait l'objet de mesure des compétences, il doit avoir l'occasion d'en examiner durant ses heures de travail et d'en attester les résultats. L'attestation de l'employé(e) est considérée comme indiquant seulement qu'il a lu les résultats de la mesure des compétences et ne signifie pas qu'il y souscrit.
- b) Les représentants de l'Employeur qui mesurent les compétences de l'employé(e) doivent avoir observé son comportement au travail et son rendement ou en avoir pris connaissance pendant la période de mesure.
- c) L'employé(e) a le droit de faire des commentaires écrits sur les résultats de la mesure de ses compétences une fois celle-ci effectuée. Les commentaires sont versés au dossier personnel de l'employé(e).
- 27.02 a) Avant de procéder à la mesure des compétences de l'employé(e), on doit lui remettre :
- i) les normes qui seront utilisées;
 - ii) la procédure qui sera suivie;
- b) si pendant la mesure des compétences de l'employé(e), des modifications sont apportées aux normes ou aux procédures, l'employé(e) en est informé.
- 27.03 Sur demande écrite de l'employé(e), son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins deux (2) fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

- 27.04 Une copie de tout document, pouvant servir à mesurer les compétences au travail de l'employé(e), qui est ajouté aux dossiers personnels d'un employé(e) devra lui être remis dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du document dans son dossier à défaut de quoi, le document ne pourra être utilisé d'une manière préjudiciable à l'encontre de l'employé(e).

ARTICLE 28

MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.01 Les parties reconnaissent que les mesures disciplinaires devraient normalement être prises progressivement et que l'objectif visé est de corriger la situation. Les mesures disciplinaires seront prises équitablement et pour des motifs justes. Lorsque l'Employeur donne une mesure disciplinaire autre qu'une réprimande verbale à un employé(e), il s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette mesure. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment où il la remet et informe le représentant local de l'AFPC qu'une telle mesure a été infligée.
- 28.02 Lorsqu'un employé(e) est tenu d'assister à une réunion au cours de laquelle doit être discutée :
- a) une question pouvant entraîner l'imposition d'une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé(e);
- ou
- b) une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant doit être rendue.
- L'Employeur doit informer l'employé(e) du droit d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC à de telles réunions.
- L'employé(e) est avisé par écrit de la tenue de la réunion au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-haut.
- 28.03 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé(e) dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai raisonnable.

- 28.04 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé(e) doit être détruit au plus tard deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- 28.05 Il n'est pas permis d'utiliser du matériel de surveillance électronique pour évaluer le rendement des employé(e)s ni pour recueillir des éléments à l'appui de mesures disciplinaires, à moins que ces mesures résultent d'un acte criminel ou d'une violation de la sécurité.

ARTICLE 29

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 29.01 Les parties reconnaissent l'utilité de discussions officieuses entre les employé(e)s et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un employé(e) annonce, dans les délais prescrits à l'alinéa 29.08, que l'employé(e) désire se prévaloir de cet alinéa, il est entendu que la période couvrant les discussions initiales jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.
- 29.02 Sous réserve de l'Article 62 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé(e) qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à l'alinéa 29.06, sauf si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale connexe, n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'AFPC et de se faire représenter par celle-ci.
- 29.03 La procédure de règlement des griefs comprend trois (3) paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :
- a) 1er palier : premier niveau de direction;
 - b) 2e palier : palier intermédiaire, lorsque ce palier est établi;
 - c) 3e palier : le Greffier ou son représentant autorisé.
- 29.04 Le grief de l'employé(e) n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

- 29.05 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé(e)s assujettis à la procédure, le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé(e)s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé(e)s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique.
- 29.06 L'employé(e) qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou au responsable local qui, immédiatement :
- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié; et
 - b) remet à l'employé(e) un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- 29.07 L'AFPC 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.
- 29.08 L'employé(e) peut présenter un grief au premier palier de la procédure, de la manière prescrite à l'alinéa 29.06, au plus tard le quinzième (15^e) jour de travail qui suit la date à laquelle l'employé(e) est notifié, de vive voix ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- 29.09 Un employé(e) peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :
- a) lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'Employeur; ou
 - b) lorsque l'Employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans à l'alinéa 29.10, les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

- 29.10 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'Employeur répond normalement au grief d'un employé(e) dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de présentation du grief et dans les trente (30) jours ouvrables, lorsque le grief est présenté au dernier palier.
- 29.11 Lorsque l'AFPC représente l'employé(e) dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'AFPC et à l'employé(e).
- 29.12 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé(e), à moins que l'employé(e) ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- 29.13 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi que l'employé(e) est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.
- 29.14 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé(e) et, s'il y a lieu, le représentant syndical.
- 29.15 a) Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé(e) et, s'il y a lieu, l'AFPC, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- b) Lorsqu'une décision a été rendue par le représentant de l'Employeur qui entend habituellement les griefs au premier (1er) niveau, tout grief qui en découle est transmis, à la demande de la ou du plaignant, directement au deuxième (2e) niveau de la procédure de grief.
- 29.16 Lorsque l'Employeur met fin aux fonctions de l'employé(e), qu'il rétrograde l'employé(e), qu'il lui refuse une nomination ou un niveau de classification, la procédure de règlement des griefs prévue dans la présente convention s'applique, sauf que :
- a) le grief doit être présenté au dernier palier seulement,

et

- b) le délai dans lequel l'Employeur doit répondre peut être prolongé à soixante (60) jours, si l'Employeur et l'employé(e) sont tous deux d'accord.
- 29.17 L'employé(e) peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son superviseur immédiat ou son responsable.
- 29.18 L'employé(e) qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief.
- 29.19 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 l'employé(e) à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- 29.20 Lorsque l'employé(e) a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'employé(e) peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.
- 29.21 Lorsque le grief que l'employé(e) peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale connexe, l'employé(e) n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :
- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,
- et
- b) son accord de représenter l'employé(e) dans la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ

30.01 L'Employeur exerce ses activités de façon à ne mettre en danger la santé et la sécurité d'aucun de ses employé(e)s. Il s'efforce d'adopter et de mettre en œuvre des techniques et des méthodes visant à prévenir ou à réduire les risques de blessures physiques au travail. L'employé(e) s'efforce aussi de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues. L'Employeur veille à la propreté et à la salubrité des lieux de travail.

La direction convient d'adhérer aux principes fondamentaux renfermés dans le Code canadien du travail et dans le Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail pour ce qui est des normes minimales de sécurité et d'hygiène pour les employé(e)s de l'unité de négociation qui se trouvent dans le lieu de travail.

30.02 L'Employeur accorde un congé payé pouvant aller jusqu'à six (6) mois à l'employé(e) qui, dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'une blessure physique ou de surmenage indemnifiables en vertu de la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État et approuvés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ce congé n'est pas déduit des crédits de congés de maladie de l'employé(e).

30.03 a) Lorsque l'employé(e) estime dangereux d'exécuter un travail tout seul et que la situation présente un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, il incombe d'en informer son surveillant ou, dans l'impossibilité de ce faire, de demander l'aide nécessaire. Si ni l'une ni l'autre de ces solutions n'est possible et que la situation présente toujours un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, l'employé(e) peut refuser d'exécuter le travail jusqu'à ce que l'Employeur remédie au danger ou en atténue la gravité. Néanmoins ce qui précède et dans le cas où le danger perçu ne présente pas une situation de danger imminent, la plainte devra être soumise au Comité mixte de santé et sécurité au travail.

b) Nonobstant ce qui précède et lorsqu'il peut être démontré que la situation ne présentait pas un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, l'employé(e) peut être soumis à la mesure disciplinaire appropriée.

- 30.04 Lorsque la situation l'exige, l'Employeur fournit à l'employé(e) les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité nécessaires. En pareil cas, l'employé(e) est tenu de les utiliser. L'Employeur ne peut tenir l'employé(e) responsable de l'entretien et de l'usure normale ou accidentelle des vêtements de protection et des dispositifs de sécurité.
- 30.05 L'Employeur accepte de discuter des aspects du matériel qui sont liés à la santé et à la sécurité avec le Comité mixte de santé et sécurité au travail, chaque fois que, de l'avis des employé(e)s concernés, l'utilisation de ce matériel pose des problèmes de santé et de sécurité.
- 30.06 **Comité mixte de santé et sécurité au travail**
- a) L'Employeur forme un Comité mixte de santé et sécurité au travail investi des pouvoirs suivants :
- i) recevoir, prendre en considération et régler rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employé(e)s qu'il représente;
 - ii) tenir des registres du règlement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employé(e)s qu'il représente;
 - iii) coopérer avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail;
 - iv) mettre sur pied et promouvoir des programmes de santé et de sécurité visant l'éducation des employé(e)s qu'il représente;
 - v) participer, au besoin, aux enquêtes et investigations qui touchent la santé et la sécurité au travail et demander, s'il y a lieu, les conseils de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées en la matière;
 - vi) élaborer, mettre sur pied et maintenir des programmes, des mesures et des procédures visant la protection et l'amélioration de la santé et de la sécurité des employé(e)s;
 - vii) surveiller de près les programmes, les mesures et les procédures se rapportant à la santé et à la sécurité des employé(e)s;

viii) veiller à ce que soient tenus des registres adéquats des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé, et à ce que les données s'y rapportant soient contrôlées régulièrement;

ix) collaborer avec les agents de sécurité;

x) exiger de l'Employeur les renseignements que l'employé(e) juge nécessaire afin de détecter les risques présents ou éventuels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement;

et

xi) avoir accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'Employeur sur la santé et la sécurité des employé(e)s que l'employé(e) représente, sans toutefois avoir accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de l'employé(e).

b) Les réunions ont lieu au moins une fois par trimestre. Des réunions spéciales d'urgence peuvent être convoquées à la demande de l'un ou l'autre des coprésidents, qui devraient tous deux y assister. L'absence de l'un des deux coprésidents n'empêche pas la tenue d'une réunion d'urgence.

c) Le Comité établit les règles de procédure qu'il juge pertinentes pour la tenue de ses réunions.

d) Le procès-verbal de chaque réunion du comité est distribué à tous les membres du comité dans les deux langues officielles et affiché sur les tableaux d'affichage désignés.

e) Le comité compte deux (2) coprésidents de rang égal choisis par les membres du comité, l'un par les représentant(e)s des employé(e)s au Comité et l'autre par les représentants de la direction au Comité. Ils assument à tour de rôle la présidence pendant un trimestre ou alternent de la façon qu'a décidé le Comité.

f) Le Comité se choisit un secrétaire qui ne fait pas nécessairement partie du comité. Les fonctions du secrétaire consistent à tenir les procès-verbaux et les registres, ainsi qu'à préparer les ordres du jour.

- g) Le Comité a le pouvoir de créer, au besoin, des sous-comités. Des conseillers ne faisant pas partie du Comité peuvent être membres de ces sous-comités,
- 30.07 Les questions renvoyées au Comité mixte de santé et sécurité au travail et de sécurité sont traitées sans délai et de la façon appropriée. Lorsqu'une plainte n'est pas réglée par le Comité mixte de santé et sécurité au travail, l'employé(e) peut déposer un grief qui sera rapidement étudié conformément à l'Article 29.
- 30.08 L'Employeur libère les représentants de l'AFPC, sans perte de traitement ou de crédits de congés, pour leur permettre d'assister aux réunions et de s'acquitter de leurs responsabilités à titre de membres du Comité mixte de santé et sécurité au travail.

ARTICLE 31

RÉGIMES D'ASSURANCE

- 31.01 Les pratiques courantes sont maintenues pendant la durée de la présente convention. Cependant, tout changement apporté aux régimes d'assurance-médicale, de soins dentaires, d'assurance-hospitalisation et d'assurance-invalidité, y compris ceux qui concernent les primes que les employé(e)s doivent payer, applicables à la majorité des employé(e)s de la fonction publique du Canada dont le Conseil du Trésor est l'Employeur, sera aussi applicable aux employé(e)s régis par la présente convention.
- 31.02 L'employé(e) qui, avant la signature de la présente convention collective, était assujetti aux dispositions du Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique, continue de l'être et a le droit de bénéficier des améliorations qui seront apportées audit régime pendant la durée de la présente convention, sauf si l'employé(e) désire annuler son adhésion à ce régime.

ARTICLE 32

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 32.01 L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour ne pas mettre d'employé(e) à pied pendant la durée de la présente convention et pour ne réduire l'effectif qu'aux moyens de départs naturels, sous réserve de la volonté et de la capacité de chaque employé(e) de suivre des cours de recyclage et d'accepter une nouvelle affectation.
- 32.02 A défaut, les employé(e)s devraient être licenciés en ordre inverse de l'ancienneté.

ARTICLE 33

QUESTIONS JURIDIQUES

- 33.01 L'Employeur s'engage à tenir indemnes et à mettre à couvert les membres de l'unité de négociation pour toutes dépenses raisonnables que les membres ont engagées pour se défendre, lorsqu'une poursuite civile ou criminelle est intentée contre eux dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions pour la Chambre des communes.
- 33.02 L'employé(e) qui fait preuve de grossière négligence ou d'inconduite volontaire n'a pas droit à cette protection.

ARTICLE 34

EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL

- 34.01 Les employé(e)s qui comptent moins de trente-cinq (35) heures de travail d'horaire normal par semaine ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail d'horaire hebdomadaire normal et celles des employé(e)s à plein temps, sauf que :
- a) ces employé(e)s sont rémunérés au taux de rémunération apparaissant à l'Annexe A pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de trente-cinq heures (35) par semaine sauf lorsque les heures travaillées par l'employé(e) reviennent en moyenne à moins de trente-cinq (35) heures par semaine sur une période de temps au cours d'une période maximale de soixante-dix (70) jours civils;

- b) les congés ne peuvent être accordés que :
 - i) lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention;
 - ou
 - ii) pendant les périodes au cours desquelles les employé(e)s doivent, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
- c) les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé(e) a travaillé au moins trente-cinq (35) heures pendant la semaine;
- d) l'employé(e) à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés, mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel;
- e) l'employé(e) à temps partiel n'accumule pas de crédits de congé annuel, mais il touche, pour chaque mois où il est rémunéré pour au moins soixante-dix (70) heures, une prime de six (6 %) pour cent pour toutes les heures de temps normal travaillées;
- f) lorsque l'employé(e) à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à plein temps à l'alinéa 17.01 de la présente convention, l'employé(e) est rémunéré à taux et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées le jour férié;
- g) Nonobstant les dispositions de l'Article 20 (Indemnité de départ) de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ;

- h) L'emploi continu des employés à temps partiel comprend toutes les heures dans l'unité de négociation établi au prorata dans le ratio des heures de travail des employés à temps partiel par rapport aux heures de travail des employés à temps plein (1 820 heures).

ARTICLE 35

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIALITÉ

- 35.01 L'Employeur reconnaît et respecte le droit de l'employé(e) à la protection des renseignements personnels, ce qui comprend la confidentialité des communications personnelles de l'employé(e) et la nature protégée de l'information personnelle.
- 35.02 L'AFPC reconnaît qu'il incombe à l'employé(e) d'utiliser d'une façon avisée et responsable les moyens de communication, ainsi que le droit de l'Employeur d'en assurer un usage acceptable.

ARTICLE 36

FORMATION

- 36.01 La formation vise à aider les employé(e)s à acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience requises pour exécuter leurs tâches professionnels courantes.
- 36.02 Les parties reconnaissent les avantages de la formation et conviennent que les priorités à ce chapitre devraient être en fonction de ce qui suit :
- a) la nécessité de dispenser de la formation directe aux employé(e)s pour que les employé(e)s puissent remplir leurs fonctions conformément aux nécessités du service;
 - b) la nécessité de dispenser de la formation aux employé(e)s dont les tâches changent en raison des nouvelles priorités de l'organisation.
- 36.03 La direction doit faire connaître à l'AFPC et aux employé(e)s ses priorités et plans généraux, ses stratégies et orientations, ainsi que les plans de formation des Services de sécurité.

- 36.04 L'AFPC reconnaît qu'il incombe aux employé(e)s de gérer leur carrière à la Chambre des communes et de prendre en main leur perfectionnement pour réaliser leur plein potentiel. Dans ce contexte, les employé(e)s sont encouragés à déterminer leur plan de carrière et de formation et de le faire connaître à l'Employeur.

ARTICLE 37

EMPLOYÉ(E)S TRAVAILLANT DANS LES LOCAUX D'AUTRES EMPLOYEURS

- 37.01 Les employé(e)s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux d'un autre Employeur signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera ce qui est raisonnablement possible pour fournir ailleurs à ces employé(e)s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels les employé(e)s auraient normalement droit.

ARTICLE 38

PÉRIODE DE PROBATION

- 38.01 Les nouveaux employé(e)s sont sujets à une période de probation de douze (12) mois commençant à la date d'embauche avec l'Employeur.

ARTICLE 39

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

- 39.01 La présente convention collective peut être modifiée d'un commun accord.

ARTICLE 40

ANCIENNETÉ

- 40.01 L'ancienneté s'entend de la durée du service continu de l'employé(e) à la Chambre des communes.
- 40.02 Nonobstant l'alinéa 40.01, l'employé(e) conserve l'ancienneté qui lui est attribuée par l'Employeur à la date de la signature de la présente convention.

- 40.03 L'ancienneté d'un employé(e) est le facteur déterminant dans la planification des congés annuels.
- 40.04 Dans le cas des employé(e)s engagés à la même date, l'ancienneté sera établie à partir de la liste d'admissibilité fondée sur l'ordre de mérite.
- 40.05 Pour chaque sous-groupe occupationnel, une liste d'ancienneté indiquant le nom, la date du début du calcul de l'ancienneté, le total des droits à l'ancienneté accumulés et la classification de chaque employé(e) est tenue et révisée annuellement par l'Employeur.

ARTICLE 41


DURÉE DE LA CONVENTION

- 41.01 Sauf indication expresse contraire dans le texte de la convention collective, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur le 5 avril 2013 jusqu'au 31 mars 2014.

Signée à Ottawa, le 30^{ième} jour du mois de décembre 2013

POUR LA CHAMBRE DES
COMMUNES

POUR L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA



John Janusz

John Janusz

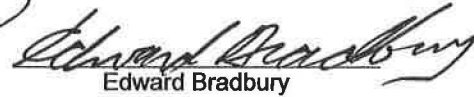


Larry Rousseau

Vice-président exécutif régional
Région de la Capitale nationale



Pierre Beauchamp



Edward Bradbury



Daniel Coutu



Rachel Dupéré



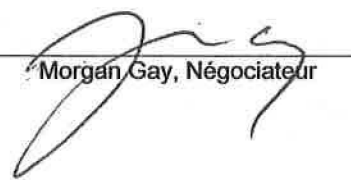
Monique Enright



Erik Lacharity



Carole Piette, Négociatrice



Morgan Gay, Négociateur

ANNEXE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION / ÉCHELLE UNIVERSELLE

Sous-groupe des Opérateurs de scanographe (SCA)

A En vigueur le 1^{er} avril 2011-Augmentation économique de 1,75 %

B En vigueur le 1^{er} avril 2012-Augmentation économique de 1,5 %

C En vigueur le 1^{er} avril 2013-Augmentation économique de 2,0 %

Level	1	2	3	4	5	6	7
B	\$78,368	\$81,503	\$84,763	\$88,153	\$91,678	\$95,347	\$99,160
	\$79,739	\$82,929	\$86,246	\$89,696	\$93,283	\$97,015	\$100,895
	\$80,935	\$84,173	\$87,540	\$91,041	\$94,682	\$98,470	\$102,409
	\$82,554	\$85,857	\$89,290	\$92,862	\$96,576	\$100,440	\$104,457
C	\$71,632	\$74,497	\$77,477	\$80,576	\$83,799	\$87,151	\$90,637
	\$72,886	\$75,801	\$78,832	\$81,986	\$85,266	\$88,676	\$92,223
	\$73,979	\$76,938	\$80,015	\$83,216	\$86,545	\$90,006	\$93,606
	\$75,458	\$78,477	\$81,615	\$84,880	\$88,275	\$91,806	\$95,479
D	\$62,809	\$65,320	\$67,934	\$70,652	\$73,477	\$76,416	\$79,473
	\$63,908	\$66,464	\$69,123	\$71,888	\$74,762	\$77,754	\$80,864
	\$64,867	\$67,460	\$70,160	\$72,967	\$75,884	\$78,920	\$82,076
	\$66,164	\$68,810	\$71,563	\$74,426	\$77,401	\$80,498	\$83,718
E	\$56,547	\$58,809	\$61,160	\$63,608	\$66,152	\$68,798	\$71,550
	\$57,536	\$59,838	\$62,230	\$64,721	\$67,310	\$70,001	\$72,802
	\$58,399	\$60,736	\$63,164	\$65,692	\$68,319	\$71,052	\$73,894
	\$59,567	\$61,950	\$64,427	\$67,005	\$69,686	\$72,473	\$75,372
F	\$51,044	\$53,086	\$55,209	\$57,417	\$59,713	\$62,103	\$64,587
	\$51,937	\$54,015	\$56,175	\$58,422	\$60,758	\$63,189	\$65,717
	\$52,716	\$54,825	\$57,018	\$59,298	\$61,669	\$64,137	\$66,703
	\$53,771	\$55,922	\$58,158	\$60,484	\$62,903	\$65,420	\$68,037

Sous-groupe des Opérateurs de scanographe (SCA)

A En vigueur le 1^{er} avril 2011-Augmentation économique de 1,75 %

B En vigueur le 1^{er} avril 2012-Augmentation économique de 1,5 %

C En vigueur le 1^{er} avril 2013-Augmentation économique de 2,0 %

Level		1	2	3	4	5	6	7
G	de	\$45,730	\$47,560	\$49,462	\$51,442	\$53,498	\$55,637	\$57,863
	A	\$46,530	\$48,392	\$50,327	\$52,342	\$54,434	\$56,611	\$58,876
	B	\$47,228	\$49,118	\$51,082	\$53,127	\$55,251	\$57,460	\$59,759
	C	\$48,173	\$50,101	\$52,104	\$54,189	\$56,356	\$58,609	\$60,954
H	de	\$40,987	\$42,625	\$44,331	\$46,105	\$47,948	\$49,866	\$51,861
	A	\$41,704	\$43,371	\$45,107	\$46,911	\$48,787	\$50,739	\$52,769
	B	\$42,330	\$44,022	\$45,784	\$47,615	\$49,519	\$51,500	\$53,560
	C	\$43,177	\$44,902	\$46,699	\$48,567	\$50,509	\$52,530	\$54,632
I	de	\$36,907	\$38,383	\$39,918	\$41,514	\$43,176	\$44,903	\$46,699
	A	\$37,553	\$39,055	\$40,617	\$42,241	\$43,931	\$45,688	\$47,516
	B	\$38,116	\$39,641	\$41,226	\$42,875	\$44,590	\$46,374	\$48,229
	C	\$38,878	\$40,434	\$42,051	\$43,732	\$45,482	\$47,301	\$49,193
J	de	\$31,308	\$32,562	\$33,864	\$35,218	\$36,627	\$38,092	\$39,616
	A	\$31,856	\$33,132	\$34,456	\$35,835	\$37,268	\$38,759	\$40,309
	B	\$32,334	\$33,629	\$34,973	\$36,372	\$37,827	\$39,340	\$40,914
	C	\$32,981	\$34,301	\$35,673	\$37,100	\$38,583	\$40,127	\$41,732
K	de	\$27,609	\$28,713	\$29,861	\$31,057	\$32,299	\$33,590	\$34,934
	A	\$28,092	\$29,216	\$30,384	\$31,600	\$32,865	\$34,178	\$35,545
	B	\$28,514	\$29,654	\$30,840	\$32,074	\$33,358	\$34,691	\$36,078
	C	\$29,084	\$30,247	\$31,457	\$32,716	\$34,025	\$35,384	\$36,800

ANNEXE B
PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF AU PROGRAMME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE
LA CHAMBRE DES COMMUNES
ET
L'UNITÉ DE NÉGOCIATIONS DES
OPÉRATEURS DE SCANOGRAPHE

Ce protocole d'accord confirme l'entente conclue entre les parties au sujet d'un programme de congé autofinancé pour les membres de l'unité de négociation.

Sujet à une approbation préalable, l'employé(e) engagé pour une période indéterminée de cette unité de négociation peut demander un congé autofinancé pouvant atteindre une période maximale d'un an.

Objet

Ceci permettra aux employé(e)s d'obtenir une période d'absence autofinancée de leur emploi.

Définition

Le congé autofinancé se définit comme une période de congé sans solde d'au moins 6 mois consécutifs qui doit commencer au plus tard 6 ans suivant la date à laquelle les versements échelonnés pour la période de congé sans solde ont débuté.

Avant de prendre ce congé, l'employé(e) dépose des montants auprès d'une institution financière de son choix lui permettant de subvenir à ses besoins durant la période de congé.

À son retour de congé l'employé(e) réintègrera son poste d'attache, à l'exception des lignes directrices régissant les conflits d'intérêt et les activités politiques partisanes de la Chambre des communes, l'Employeur n'apporte aucune restriction aux activités de l'employé(e) durant le congé. On exige de sa part un engagement de reprendre son travail après le congé pour une période égale à la période de son absence.

Admissibilité

Tout employé(e) pour une période indéterminée qui a complété sa période de stage peut présenter une demande.

Autorisation

La participation au programme de congé autofinancé est autorisée selon les exigences opérationnelles.

Procédure à suivre

1. L'employé(e) fait parvenir sa demande de congé autofinancé avec les dispositions relatives aux retenues sur le traitement avec un préavis le plus possible mais d'au moins 18 mois avant la période de congé en question. Les demandes présentées avec un préavis plus court peuvent également être examinées, en fonction des nécessités du service.

Note : Les dispositions relatives aux retenues sur le traitement peuvent être modifiées par accord mutuel conclu par écrit, à condition que la demande en soit faite 3 mois avant la date à laquelle la modification doit prendre effet et au plus tard 6 mois avant le début du congé.

2. Le gestionnaire autorisé examine la demande et l'approuve si elle est compatible avec les exigences de cette entente.
3. Une copie de la demande approuvée est envoyée à la section de la paie et avantages sociaux et une autre à l'institution financière concernée.
4. La section de la paie et avantages sociaux prépare l'intervention de paye nécessaire et avise le bureau de paye.
5. Le bureau de paye d'approvisionnement et services fait les retenues prévues et transfère les fonds au compte de l'employé(e), avec la coopérative de crédit du service civil.

Note : Il est convenu qu'il ne sera possible d'avoir accès à ce compte avant la date d'échéance prévue qu'en y étant autorisé par écrit par le gestionnaire autorisé et l'employé(e) concerné.

6. L'intérêt accumulé devrait être rapporté annuellement par l'institution financière à l'employé(e).
7. À la date d'échéance, l'argent est versé dans un compte auquel l'employé(e) a accès sans intervention de la Chambre des communes.

Note : Tout montant sera payé au plus tard à la fin de la première année d'imposition commençant après la date où le traitement ou salaire a cessé d'être différé.

Impôt sur le Revenu

1. Il est entendu qu'aucune retenue au titre de l'impôt sur le revenu ne sera faite sur la portion du traitement différé au compte du programme de congé autofinancé.
2. Il est entendu qu'une retenue à la source sera faite par l'institution financière concernée au titre de l'impôt sur le revenu et des autres retenues prévues par la loi, selon la section 153 de la *Loi sur l'impôt sur le revenu*, lorsque les fonds seront versés à l'employé(e). La partie principale de ces fonds sera considéré comme du traitement.
3. Il incombe à l'employé(e) de se procurer les bulletins d'interprétation relatifs à l'impôt sur le revenu qui sont susceptibles d'affecter sa situation.

L'Employeur ne fournit aucun avis relatif à l'impôt sur le revenu. L'employé(e) doit prendre connaissance des questions relatives à sa participation au plan.

Retrait/Remise du Programme

1. Un employé(e) peut se retirer du programme, au plus tard six mois avant la date prévue pour le début du congé, en avisant par écrit l'Employeur à cet effet. L'Employeur devra approuver tout retrait avant le délai cité.
2. Si un employé(e) participant au programme est déclaré excédentaire, il ne sera pas tenu compte de la période de préavis et les fonds accumulés seront versés à l'employé(e). Si un employé(e) meurt ou est frappé d'invalidité de longue durée avant de prendre son congé ou tout autre forme de cessation d'emploi, il ne sera pas tenu compte de la période de préavis et les fonds accumulés doivent être immédiatement versés aux bénéficiaires désignés ou à la succession de l'employé(e) ou à l'employé(e).
3. Le retrait du programme peut entraîner pour l'employé(e) un fardeau fiscal additionnel. L'employé(e) peut demander, une seule fois, de devancer ou de retarder son congé afin d'éviter d'avoir à se retirer du programme. La direction fera tous les efforts raisonnables, compte tenue des nécessités du service, pour acquiescer à la demande de l'employé(e).
4. Étant donné le fardeau fiscal que l'employé(e) encourait advenant son rappel au travail au cours du congé autofinancé, l'Employeur examinera toutes les options possibles avant de rappeler l'employé(e) au travail.
5. Advenant des circonstances opérationnelles imprévues ou au-delà du contrôle de l'Employeur ou que d'autres options ne se

présentent pas, la période de congé de l'employé(e) peut être retardée jusqu'à six mois à la demande de l'Employeur.

6. Puisqu'une cessation d'emploi exigerait le retrait du programme de congés autofinancés, les employé(e)s participants seront responsables des implications financières de telles mutations.

Financement

1. Les employé(e)s assument le coût total du congé en autorisant, avant la période de congé, la retenue régulière d'une proportion de leur traitement de base, jusqu'à concurrence de 33⅓%, en vue de son dépôt dans un fonds en fiducie.

Le traitement de base se définit comme le traitement régulier de l'employé(e) participant incluant toute révision salariale rétroactive, mais excluant le paiement des heures supplémentaires ou autres paiements spéciaux, c'est-à-dire, allocations, primes, montants forfaitaires.

Les retenues au titre d'avantages sociaux auxquelles l'employé(e) souscrit continueront à s'effectuer sur la totalité du traitement durant la période pendant laquelle le traitement de l'employé(e) est différé.

Durant le congé, l'employé(e) sera responsable de payer les cotisations au titre des avantages sociaux ainsi que la contribution de l'Employeur au régime de pension.

Note : L'employé(e) ne peut recevoir ni salaire, ni allocation, ni remboursement de frais de scolarité lors du congé autofinancé. (Référence : 1a) (iii) partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu).

2. Puisque la participation au programme de CA aura un impact significatif sur le coût des bénéfices marginaux et sur l'impôt, nous recommandons que l'employé(e) fasse une consultation auprès de la section de la paie et avantages sociaux avant de formuler sa demande de CA.

Frais assumés par la Chambre des communes

1. Frais administratifs : documents, enquêtes, traitement des dossiers, etc.
2. La part des primes du RPC qui revient à l'Employeur durant la période de congé.

Avantages pour les employé(e)s

La période de congé est comptée dans les années de service ouvrant droit à pension et l'employé(e) a la garantie de réintégrer son poste lorsque l'employé(e) reviendra au travail.

Dans le cas où les participants au PCA pourraient être déclarés excédentaires pendant leur congé ou à leur retour, la politique de la Chambre des communes, serait appliquée de sorte que la candidature de ces employé(e)s sera considérée pour d'autres postes vacants, et que ces derniers puissent être recyclés et réaffectés en conséquence.

Puisque les dépôts dans une institution financière sont sujets à un report fiscal, le salaire net serait réduit d'une somme beaucoup plus faible que le montant du dépôt lui-même, en fonction de la tranche d'imposition dans laquelle se situe l'employé(e).

L'Employeur et l'AFPC s'entendent pour que les conditions régissant ce plan fassent partie de la convention collective, et soient sujettes à toutes modifications apportées à la *Loi et Règlement sur l'impôt sur le revenu*.

ANNEXE « C »
LETTRE D'ENTENTE
RELATIVE AU CONGÉ D'ÉTUDE

entre

la Chambre des communes

et

Opérateurs de scanographe

La Fonction publique du Canada (AFPC)

Durant la période des négociations, le Syndicat a soulevé la question des congés d'étude pour le groupe des scanographes.

Le Service de sécurité reconnaît l'importance des congés d'étude sous paie pour les membres de l'unité de négociation et s'engage à ce qui suit. Les demandes de congé sous paie pour des besoins d'éducation seront prises en considération si :

1. Les nécessités du service le permettent;
2. Les études permettront aux employé(e)s de s'acquitter plus efficacement de leurs obligations;
3. Pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service au Service de Sécurité;
4. Les employés qui souhaitent suivre un programme d'études en dehors des heures de travail normales peuvent obtenir de l'aide financière, sous réserve de l'approbation préalable du gestionnaire responsable. Les frais de scolarité ou d'inscription sont remboursés selon les critères suivants:
 - i) à cent pour cent (100 %) si l'activité de formation ou de perfectionnement est directement liée au travail ou aux responsabilités de l'employé;
 - ii) de cinquante (50 %) à cent pour cent (100 %), à la discrétion de l'employeur, si l'activité de formation ou de perfectionnement est liée à l'environnement changeant du travail de l'employé et lui permettra de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir;

- iii) à cinquante pour cent (50 %) si l'activité de formation ou de perfectionnement n'est pas directement liée au travail actuel de l'employé, mais contribue néanmoins à son perfectionnement professionnel et pourrait l'aider à entreprendre d'autres tâches ou responsabilités au sein de l'organisation, ou qui correspond à des intérêts professionnels liés à des occasions d'avancement au sein de la Chambre.

Les modalités de remboursement et la liste des frais non admissibles seront définies dans la Politique de formation et de perfectionnement de la Chambre des communes.

Signée le 12 octobre 2004.