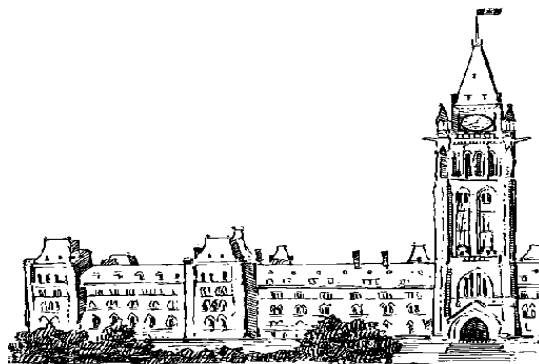


**CONVENTION ENTRE  
LA CHAMBRE DES COMMUNES  
ET L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
DU CANADA**

**UNITÉ DE NÉGOCIATION  
DES SOUS-GROUPES DES  
COMPTES RENDUS ET DE  
TRAITEMENT DE TEXTES**

**DATE D'EXPIRATION :  
LE 30 JUIN 2008**



## TABLE DES MATIÈRES CHRONOLOGIQUE

ARTICLE 1 — OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2 — INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3 — CHAMP D'APPLICATION .....	4
ARTICLE 4 — PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE .....	4
ARTICLE 5 — RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION .....	5
ARTICLE 6 — RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	5
ARTICLE 7 — REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ(E)S .....	5
Temps libre accordé aux représentants .....	6
ARTICLE 8 — PRÉCOMPTE DES COTISATIONS .....	6
ARTICLE 9 — CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE .....	7
ARTICLE 10 — INFORMATION .....	9
ARTICLE 11 — UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR .....	9
Tableau d'affichage .....	9
Documentation de l'AFPC .....	9
ARTICLE 12 — CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES .....	10
Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en application de l'Article 13 de la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i> .....	10
Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation .....	10
Séances d'un conseil d'arbitrage .....	11
Arbitrage des griefs .....	11

---

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs .....	11
Séances de négociations contractuelles .....	12
Réunions préparatoires aux négociations contractuelles ....	12
Réunions entre l'AFPC et la direction non prévues dans le présent article .....	12
Cours de formation des représentants .....	13
<b>ARTICLE 13 — ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 14 — CONSULTATION MIXTE .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 15 — EMPLOYÉ(E)S TRAVAILLANT DANS LES LOCAUX     D'AUTRES EMPLOYEURS .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 16 — RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À     L'EXTÉRIEUR .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 17 — CONGÉS — GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>15</b>
<b>ARTICLE 18 — CONGÉS ANNUELS PAYÉS .....</b>	<b>16</b>
Acquisition des crédits de congés annuels .....	16
Droit aux congés annuels payés .....	17
Établissement du calendrier des congés annuels payés .....	17
Attribution des congés annuels payés .....	17
Ancienneté .....	18
Rappel au travail pendant un congé annuel payé .....	19
Congé au moment de la cessation d'emploi .....	20
Paiements anticipés .....	20
Annulation des congés annuels .....	20
<b>ARTICLE 19 — JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS .....</b>	<b>21</b>

---

<b>ARTICLE 20 — AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....</b>	<b>24</b>
Introduction .....	24
Congé de deuil payé .....	24
Congé de maternité non payé .....	25
Indemnité de maternité .....	27
Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides .....	30
Congé parental non payé .....	31
Indemnité parentale .....	32
Indemnités parentales spéciales pour les employé(e)s totalement invalides .....	36
Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire .....	37
Congé non payé pour les obligations personnelles .....	37
Congé payé pour obligations familiales .....	38
Congé pour comparution .....	39
Congé pour accident de travail .....	39
Congé de sélection de personnel .....	40
Congé de mariage payé .....	40
Congés payés ou non payés pour d'autres motifs .....	40
Congé à salaire différé .....	41
Demande .....	41
Financement du congé à salaire différé .....	42
Attribution du congé à salaire différé et retour de l'employé(e).....	42

---

Avantages sociaux .....	43
Désistement .....	43
Congé pour élection .....	43
Poste après une période de congé .....	43
Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent .....	43
Congé de bénévolat .....	44
<b>ARTICLE 21 — CONGÉ DE MALADIE PAYÉ .....</b>	<b>45</b>
Crédits .....	45
Attribution des congés de maladie .....	45
<b>ARTICLE 22 — CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>46</b>
Congé d'études non payé .....	47
Congé de promotion professionnelle payé .....	49
Présence aux conférences et aux congrès .....	49
Remboursement des frais de cours .....	50
Congé d'examen payé .....	51
<b>ARTICLE 23 — INDEMNITÉ DE DÉPART .....</b>	<b>52</b>
Mise en disponibilité .....	52
Démission .....	52
Renvoi en cours de stage .....	52
Retraite .....	52
Décès .....	53
Renvoi pour incapacité .....	53

---

<b>ARTICLE 24 — DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....</b>	<b>53</b>
DURÉE DU TRAVAIL .....	53
Horaire variable de travail .....	54
Semaines de travail de 37.5 / 27.5 heures.....	54
Semaines de travail de 40 / 20 heures .....	54
Périodes de repos .....	57
HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	57
Attribution des heures supplémentaires .....	57
Rémunération des heures supplémentaires .....	57
Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires ...	58
Transport .....	59
Prime de quart .....	60
Planification de la charge de travail .....	60
Prime de fin de semaine .....	61
<b>ARTICLE 25 — ADMINISTRATION DE LA PAYE .....</b>	<b>61</b>
Rémunération d'intérim .....	63
Gestion des augmentations d'échelon de rémunération .....	63
Périodes de référence des augmentations d'échelon de rémunération .....	64
Date d'augmentation d'échelon .....	64
Taux de rémunération dans le cas d'une reclassification à un niveau ayant un taux maximal inférieur .....	65
<b>ARTICLE 26 — TEMPS DE DÉPLACEMENT .....</b>	<b>66</b>
Arrêts en cours de route .....	66

---

Rémunération pour le temps de déplacement .....	66
Appels téléphoniques pendant les déplacements .....	67
Changements de fuseaux horaires — période de repos .....	67
Congé après un déplacement .....	67
Décès .....	70
Indemnité de garde d'enfants .....	70
Bagages .....	71
<b>ARTICLE 27 — INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL .....</b>	<b>72</b>
Non-cumul des paiements .....	72
<b>ARTICLE 28 — SANTÉ ET SÉCURITÉ .....</b>	<b>73</b>
Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail.....	74
<b>ARTICLE 29 — EXPOSÉ DES FONCTIONS .....</b>	<b>76</b>
<b>ARTICLE 30 — EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ(E).....</b>	<b>77</b>
<b>ARTICLE 31 — SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES.....</b>	<b>78</b>
<b>ARTICLE 32 — PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....</b>	<b>79</b>
<b>ARTICLE 33 — RÉGIMES D'ASSURANCE .....</b>	<b>83</b>
<b>ARTICLE 34 — DISPONIBILITÉ .....</b>	<b>83</b>
Aucun cumul de paiements .....	84
<b>ARTICLE 35 — SÉCURITÉ D'EMPLOI .....</b>	<b>84</b>
<b>ARTICLE 36 — PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS ... PERSONNELS ET CONFIDENTIALITÉ .....</b>	<b>85</b>

---

ARTICLE 37 — REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION .....	85
ARTICLE 38 — DURÉE DE LA CONVENTION .....	85
ARTICLE 39 — NOTE SUR LA RÉMUNÉRATION.....	86
ARTICLE 40 — EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL ET EMPLOYÉ(E)S SAISONNIERS ACCRÉDITÉS INDÉTERMINÉS (ESAI).....	86
ARTICLE 41 — ANCIENNETÉ .....	88
APPENDICE A —TAUX DE RÉMUNÉRATION .....	90
APPENDICE A-1 — TAUX DE RÉMUNÉRATION / ÉCHELLE UNIVERSELLE .....	91
APPENDICE B — PROTOCOLE D'ENTENTE SUJET : CONSULTATION MIXTE LOCALE .....	92
APPENDICE C — PROTOCOLE D'ENTENTE SUJET : HEURES DE TRAVAIL — OBTENTION DE CRÉDITS SUR UNE BASE HORAIRE .....	93
APPENDICE D — PROTOCOLE D'ENTENTE SUJET : HORAIRE VARIABLE.....	94
APPENDICE E — LETTRE D'ENTENTE SUJET : FORMATION- EMPLOYÉ(E)S EN PROTECTION SALARIALE .....	96
APPENDICE F — PROTOCOLE D'ENTENTE SUJET : EMPLOYÉ(E)S SAISONNIERS ACCRÉDITÉS INDÉTERMINÉS (ESAI) .....	97
APPENDICE G — PROTOCOLE D'ENTENTE SUJET : DISTRIBUTION DU VOLUME DE TRAVAIL .....	99
APPENDICE H — MÉMOIRE D'ENTENTE SUJET : SECRÉTAIRE DU SERVICE DES COMPTES RENDUS DES COMITÉS .....	100
APPENDICE I — LETTRE D'ENTENTE SUJET : SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	101

---



## TABLE DES MATIÈRES ALPHABÉTIQUE

ACQUISITION DES CRÉDITS DE CONGÉS ANNUELS (ARTICLE 18) .....	16
ADMINISTRATION DE LA PAYE (ARTICLE 25) .....	61
ANCIENNETÉ (ARTICLE 18).....	18
ANNULATION DES CONGÉS ANNUELS (ARTICLE 18).....	20
APPELS TÉLÉPHONIQUES PENDANT LES DÉPLACEMENTS (ARTICLE 26) .....	67
ARBITRAGE DES GRIEFS (ARTICLE 12) .....	11
ARRÊTS EN COURS DE ROUTE (ARTICLE 26) .....	66
ATTRIBUTION DES CONGÉS ANNUELS PAYÉS (ARTICLE 18).....	17
ATTRIBUTION DES CONGÉS DE MALADIE (ARTICLE 21) .....	45
ATTRIBUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 24) .....	57
ATTRIBUTION DU CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ ET RETOUR DE L'EMPLOYÉ(E) (ARTICLE 20) .....	42
AUCUN CUMUL DE PAIEMENTS (ARTICLE 34).....	84
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS (ARTICLE 20).....	24
AVANTAGES SOCIAUX (ARTICLE 20).....	43
BAGAGES (ARTICLE 26).....	71
CHAMP D'APPLICATION (ARTICLE 3) .....	4
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (ARTICLE 9).....	7
CHANGEMENTS DE FUSEAUX HORAIRES — PÉRIODE DE REPOS (ARTICLE 26).....	67
COMITÉ MIXTE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ARTICLE 28) .....	74
CONGÉ APRÈS UN DÉPLACEMENT (ARTICLE 26).....	67

---

CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ (ARTICLE 20).....	41
CONGÉ AU MOMENT DE LA CESSATION D'EMPLOI (ARTICLE 18) .....	20
CONGÉ DE DEUIL PAYÉ (ARTICLE 20) .....	24
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ (ARTICLE 21) .....	45
CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ (ARTICLE 20).....	40
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ (ARTICLE 20).....	27
CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ (ARTICLE 22).....	49
CONGÉ DE SÉLECTION DE PERSONNEL (ARTICLE 20) .....	40
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ (ARTICLE 22) .....	49
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE (ARTICLE 22) .....	44
CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ (ARTICLE 22).....	51
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES (ARTICLE 20) .....	37
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN PARENT OU D'UN CONJOINT (ARTICLE 20) .....	43
CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS D'ÂGE PRÉSCOLAIRE (ARTICLE 20).....	37
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ (ARTICLE 20) .....	31
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR D'AUTRES MOTIFS .....	40
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES (ARTICLE 12) .....	10
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (ARTICLE 20).....	38
CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL (ARTICLE 20) .....	39
CONGÉ POUR COMPARUTION (ARTICLE 20).....	39
CONGÉ POUR ÉLECTION (ARTICLE 20) .....	43

---

CONGÉS ANNUELS PAYÉS (ARTICLE 18) .....	16
CONGÉS — GÉNÉRALITÉS (ARTICLE 17).....	15
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS (ARTICLE 20).....	40
CONSULTATION MIXTE (ARTICLE 14).....	14
COURS DE FORMATION DES REPRÉSENTANTS (ARTICLE 12) .....	13
CRÉDITS (ARTICLE 21).....	45
DATE D'AUGMENTATION D'ÉCHELON (ARTICLE 25).....	64
DÉCÈS (ARTICLE 23) .....	53
DÉCÈS (ARTICLE 26) .....	70
DEMANDE (ARTICLE 20).....	41
DEMANDES D'ACCREDITATION, COMPARUTIONS ET INTERVENTIONS CONCERNANT LES DEMANDES D'ACCREDITATION (ARTICLE 12) .....	10
DÉMISSION (ARTICLE 23) .....	52
DÉSISTEMENT (ARTICLE 20) .....	43
DISPONIBILITÉ (ARTICLE 34).....	83
DOCUMENTATION DE L'AFPC (ARTICLE 11).....	9
DROIT AUX CONGÉS ANNUELS PAYÉS (ARTICLE 18) .....	17
DURÉE DE LA CONVENTION (ARTICLE 38) .....	85
DURÉE DU TRAVAIL (ARTICLE 24).....	53
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 24) .....	53
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION (ARTICLE 13).....	13
EMPLOYÉ(E)S TRAVAILLANT DANS LES LOCAUX D'AUTRES EMPLOYEURS (ARTICLE 15) .....	15
EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL ET EMPLOYÉS SAISONNIERS ACCREDITÉS INDÉTERMINÉE (ESAI) (ARTICLE 40) .....	86

---

ÉTABLISSEMENT DU CALENDRIER DES CONGÉS ANNUELS PAYÉS (ARTICLE 18) .....	17
EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ(E) (ARTICLE 30) .....	77
EXPOSÉ DES FONCTIONS (ARTICLE 29) .....	76
FINANCEMENT DU CONGÉ À SALAIRE DIFFÉRÉ (ARTICLE 20) .....	42
GESTION DES AUGMENTATIONS D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION (ARTICLE 25).....	63
HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 24).....	57
HORAIRE VARIABLE DE TRAVAIL (ARTICLE 24).....	54
INDEMNITÉ DE DÉPART (ARTICLE 23).....	52
INDEMNITÉ DE GARDE D'ENFANTS (ARTICLE 26).....	70
INDEMNITÉ DE MATERNITÉ (ARTICLE 20).....	27
INDEMNITÉ DE MATERNITÉ SPÉCIALE POUR LES EMPLOYÉES TOTALEMENT INVALIDES (ARTICLE 20).....	30
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL (ARTICLE 27) .....	72
INDEMNITÉ DE REPAS PENDANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 24) .....	58
INDEMNITÉ PARENTALE (ARTICLE 20).....	32
INDEMNITÉ PARENTALE SPÉCIALE POUR LES EMPLOYÉ(E)S TOTALEMENT INVALIDES (ARTICLE 20).....	36
INFORMATION (ARTICLE 10).....	9
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS (ARTICLE 2).....	1
INTRODUCTION (ARTICLE 20) .....	24
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS (ARTICLE 19) .....	21
MISE EN DISPONIBILITÉ (ARTICLE 23).....	52
NON-CUMUL DES PAIEMENTS (ARTICLE 27).....	72

---

NOTE SUR LA RÉMUNÉRATION (ARTICLE 39).....	86
OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION (ARTICLE 1).....	1
PAIEMENTS ANTICIPÉS (ARTICLE 18).....	20
PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DES AUGMENTATIONS (ARTICLE 25).....	64
PÉRIODES DE REPOS (ARTICLE 24).....	57
PLAINTES DÉPOSÉES DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN APPLICATION DE L'ARTICLE 13 DE LA <i>LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL AU PARLEMENT</i> (ARTICLE 12).....	10
PLANIFICATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL (ARTICLE 24).....	60
POSTE APRÈS UNE PÉRIODE DE CONGÉ (ARTICLE 20).....	43
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS (ARTICLE 8).....	6
PRÉSENCE AUX CONFÉRENCES ET AUX CONGRÈS (ARTICLE 22).....	49
PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE (ARTICLE 4).....	4
PRIME DE FIN DE SEMAINE (ARTICLE 24).....	61
PRIME DE QUART (ARTICLE 24).....	60
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (ARTICLE 32).....	79
PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIALITÉ (ARTICLE 36).....	85
PROCOLE D'ENTENTE (APPENDICE B) SUJET : CONSULTATION MIXTE LOCALE.....	92
PROCOLE D'ENTENTE (APPENDICE C) SUJET : HEURES DE TRAVAIL- OBTENTION DE CRÉDITS SUR UNE BASE HORAIRE.....	93
PROCOLE D'ENTENTE (APPENDICE D) SUJET : HORAIRE VARIABLE.....	94
PROCOLE D'ENTENTE (APPENDICE E) SUJET : FORMATION- EMPLOYÉ(E)S EN PROTECTION SALARIALE.....	96

---

PROCOLE D'ENTENTE (APPENDICE F) SUJET : EMPLOYÉ(E)S SAISONNIERS ACCRÉDITÉS INDÉTERMINÉS (ESAI) .....	97
PROCOLE D'ENTENTE (APPENDICE G) SUJET : DISTRIBUTION DU VOLUME DE TRAVAIL .....	99
PROCOLE D'ENTENTE (APPENDICE H) SUJET : SECRÉTAIRE DU SERVICES DES COMPTES RENDUS DES COMITÉS .....	100
LETTRE D'ENTENTE (APPENDICE I) SUJET : SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	101
RAPPEL AU TRAVAIL PENDANT UN CONGÉ ANNUEL PAYÉ (ARTICLE 18) .....	19
RECONNAISSANCE SYNDICALE (ARTICLE 6) .....	5
RÉGIMES D'ASSURANCE (ARTICLE 33) .....	83
REMBOURSEMENT DES FRAIS DE COURS (ARTICLE 22) .....	50
REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION (ARTICLE 37) .....	85
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (ARTICLE 24) .....	57
RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM (ARTICLE 25) .....	63
RÉMUNÉRATION POUR LE TEMPS DE DÉPLACEMENT (ARTICLE 26) .....	66
RENOI EN COURS DE STAGE (ARTICLE 23) .....	52
RENOI POUR INCAPACITÉ (ARTICLE 23) .....	53
REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ(E)S (ARTICLE 7) .....	5
RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION (ARTICLE 5) .....	5
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR (ARTICLE 16) .....	15
RETRAITE (ARTICLE 23) .....	52
RÉUNIONS ENTRE L'ALLIANCE ET LA DIRECTION NON PRÉVUES DANS LE PRÉSENT ARTICLE (ARTICLE 12) .....	12

---

<b>RÉUNIONS PRÉPARATOIRES AUX NÉGOCIATIONS CONTRACTUELLES (ARTICLE 12) .....</b>	<b>12</b>
<b>RÉUNIONS SE TENANT AU COURS DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (ARTICLE 12).....</b>	<b>11</b>
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ (ARTICLE 28) .....</b>	<b>73</b>
<b>SÉANCES DE NÉGOCIATIONS CONTRACTUELLES (ARTICLE 12) .....</b>	<b>12</b>
<b>SÉANCES D'UN CONSEIL D'ARBITRAGE (ARTICLE 12) .....</b>	<b>11</b>
<b>SÉCURITÉ D'EMPLOI (ARTICLE 35) .....</b>	<b>84</b>
<b>SEMAINES DE TRAVAIL DE 37½/27½ HEURES (ARTICLE 24).....</b>	<b>54</b>
<b>SEMAINES DE TRAVAIL DE 40/20 HEURES (ARTICLE 24).....</b>	<b>54</b>
<b>SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES (ARTICLE 31).....</b>	<b>78</b>
<b>TABLEAU D’AFFICHAGE (ARTICLE 11).....</b>	<b>9</b>
<b>TAUX DE RÉMUNÉRATION (APPENDICE A).....</b>	<b>90</b>
<b>TAUX DE RÉMUNÉRATION ÉCHELLE UNIVERSELLE (APPENDICE A – 1) .....</b>	<b>91</b>
<b>TAUX DE RÉMUNÉRATION DANS LE CAS D'UNE RECLASSIFICATION À UN NIVEAU AYANT UN TAUX MAXIMAL INFÉRIEUR (ARTICLE 25) .....</b>	<b>65</b>
<b>TEMPS DE DÉPLACEMENT (ARTICLE 26) .....</b>	<b>66</b>
<b>TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX REPRÉSENTANTS (ARTICLE 7).....</b>	<b>6</b>
<b>TRANSPORT (ARTICLE 24).....</b>	<b>59</b>
<b>UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR (ARTICLE 11).....</b>	<b>9</b>

---





## 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 fournis à la Chambre des communes et de favoriser le bien-être de ses employé(e)s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les députés soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux du personnel 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 des sous-groupes décrits 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 un 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 » désigne une période d'emploi continu depuis la dernière date d'embauche de l'employé(e) par l'employeur comportant les interruptions permises

\*

prescrites dans la convention collective et comprend 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) dans le Bureau du conseiller sénatorial en éthique,
- (vi) dans le Bureau du commissaire à l'éthique,

ou

- (vii) dans un ministère ou un secteur de l'administration publique fédérale déjà visés ou énumérés à l'Annexe I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques.
- e) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé(e) divisé par cinq (5);
  - f) « jour de repos » à l'égard d'un 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;
  - g) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé(e);
  - h) « 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;
  - i) « 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;
  - j) « jour férié » désigne :
    - (i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention; sauf,

- (ii) dans le cas d'un quart qui ne commence ni ne se termine le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à compter de l'heure du début du quart un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,
  - k) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé(e) à temps plein divisé par trente-cinq (35);
  - l) « mise 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 » s'entend du travail effectué en sus des sept (7) heures d'une journée normale de travail et de toutes les heures effectuées un jour de repos ou un jour férié désigné, ou du travail effectué en sus de l'horaire de travail prévu à l'alinéa 24.02;
  - p) « tarif et demi » signifie une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire de l'employé(e);
  - q) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé(e) divisé par cinquante-deux point cent soixante seize (52.176);
- et
- \* r) « Employé(e) saisonnier accrédité pour une période indéterminé (ESAI) (à plein temps ou à temps partiel) » désigne l'employé(e) travaillant habituellement plus de sept cents (700) heures, mais moins de mille huit cent vingt (1 820) heures au cours d'une année civile. L'employé (e) ESAI peut être appelé à travailler par quarts et à faire des semaines de plus ou de moins de trente-cinq (35) heures de travail définies à l'annexe "F" au

terme de cette convention. Ses heures de travail sont établies sous réserve des besoins du service et de la convention collective. Ses conditions d'emploi sont déterminées par l'Article 40 de la convention collective et le Protocole d'entente, appendice "F". L'employé(e) saisonnier accrédité indéterminé peut être radié de l'effectif à tout moment.

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employé(e)s,

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 les certificats délivrés par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le 30 septembre 1987 à l'égard de tous les employé(e)s des sous-groupes des Comptes rendus (RPT) et de Traitement de textes (TXT).

## **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 et l'avise rapidement de toute modification apportée à la liste de ses représentants.

### **Temps libre accordé aux représentants**

- 7.04 Sauf cas d'urgence, le représentant obtient l'autorisation de son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures avant de quitter son poste de travail pour faire enquête sur des plaintes déposées par les employé(e)s, rencontrer la direction locale afin de régler des griefs ou assister à des réunions convoquées par la direction ou à toute autre réunion ou audience prévue par l'Article 12. Dans les situations d'urgence, la direction fera tous les efforts raisonnables pour lever ce délai de préavis. Les autorisations prévues au présent article ne sont pas refusées sans motif valable. Dans la mesure du possible, le représentant informe son supérieur de son retour avant de reprendre ses fonctions.

## **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 assujetti au présent article l'employé(e) qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employé(e)s, et que l'employé(e) versera à un organisme de charité, enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé(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 un délai raisonnable 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 diffèrent, 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 cent vingt (120) jours calendriers, 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) les autres données pertinentes relatives aux effets prévus sur les employé(e)s.
- 9.05 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément à l'alinéa 9.03, l'Employeur consulte l'AFPC au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employé(e)s, des changements technologiques dont il est question à l'alinéa 9.03. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :
- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employé(e)s susceptibles d'être touchés par les changements;
  - b) les répercussions que les changements pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employé(e)s.
- 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, le lieu de travail géographique et la classification 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. On remet aux nouveaux employé(e)s un exemplaire de la convention collective.

**ARTICLE 11**  
**UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR**

**Tableau d'affichage**

- 11.01 L'Employeur réserve un espace raisonnable à l'AFPC sur les tableaux d'affichage pour lui permettre d'y apposer des avis officiels et lui donne un accès raisonnable aux moyens de communication disponibles à la Chambre des communes pour les diffuser. L'AFPC s'efforce d'éviter de présenter des demandes de diffusion que l'Employeur pourrait, à juste titre, estimer contraires à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. La diffusion d'avis ou d'autres documents doit être approuvée au préalable par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les activités officielles de l'AFPC et ses activités culturelles et récréatives. Cette approbation n'est pas refusée sans motif valable.

**Documentation de l'AFPC**

- 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 Un représentant dûment accrédité de l'AFPC peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'Employeur afin d'aider à régler une plainte ou un grief. Un avis de vingt-quatre (24) heures est requis à l'exception de cas d'urgences ou de réunions convoquées par la direction. Les personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociation se verront accordé les mêmes privilèges sous les mêmes conditions. À chaque occasion, l'autorisation d'entrer dans les locaux en question sera obtenue de l'Employeur.

## ARTICLE 12

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES

#### **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.

#### **Séances d'un conseil d'arbitrage**

- 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.
- 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. Une telle demande ne sera pas refusée déraisonnablement.

- 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.
- 12.09 Lorsque l'employé(e) a demandé à l'AFPC de le représenter ou qu'il 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 du Syndicat. L'Employeur continue de verser le salaire normal de l'employé(e) durant ce congé. Le Syndicat 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. Le Syndicat 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 représentants**

- 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 du Syndicat 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. Le Syndicat 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.

### **ARTICLE 13**

#### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

- 13.01 a) Aucune discrimination, ingérences, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire ne sera exercée ou appliquée à l'égard d'un employé(e) pour des motifs fondés sur son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, son affiliation religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, une déficience mentale ou physique, l'état de personne graciée, sa situation familiale, son état matrimonial, son adhésion à l'AFPC ou son activité dans celui-ci.
- b) Le Syndicat 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.

- 13.02 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.
- 13.03 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 et l'Employeur se communiquent par écrit le nom des représentants autorisés à participer en leurs noms aux consultations.
- 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 Sans préjuger de la position que l'Employeur ou l'AFPC peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

## **ARTICLE 15**

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

- 15.01 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 16**

### **RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI A L'EXTÉRIEUR**

- 16.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé(e)s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles les employé(e)s sont tenus de travailler pour l'Employeur, à condition que l'autre emploi ne nuise pas au niveau de rendement ou de productivité de l'employé(e).

## **ARTICLE 17**

### **CONGÉS — GÉNÉRALITÉS**

- 17.01 L'employé(e) a le droit, une (1) fois par année civile, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.
- 17.02 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 il y devient assujetti.
- 17.03 L'employé(e) ne bénéficie pas de deux genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 17.04 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.

- 17.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise à pied, 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.
- 17.06 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.
- 17.07 Les congés sont accordés en heures.

## ARTICLE 18

### CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 18.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre inclusivement.

#### Acquisition des crédits de congés annuels

- 18.02 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) (i) un jour et deux tiers ( $1\frac{2}{3}$ ) par mois lorsque l'employé(e) compte moins de quinze (15) années d'emploi continu,
  - (ii) deux jours et un douzième ( $2\frac{1}{12}$ ) par mois lorsque l'employé(e) compte plus de quinze (15) années d'emploi continu,
  - (iii) deux jours et demi ( $2\frac{1}{2}$ ) par mois lorsque l'employé(e) compte plus de vingt-huit (28) années d'emploi continu.
- b) Lorsque les congés annuels sont accordés, ils sont débités à l'heure.



- 18.03 a) Aux fins de l'alinéa 18.02 seulement, toute période de service accomplie au sein de la Chambre des communes, qu'elle soit continue ou discontinuée, entre en ligne de compte aux fins du calcul des congés annuels, sauf lorsque l'employé(e) reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la Chambre des communes. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé(e) qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise à pied et qui est réaffecté dans la Chambre des communes dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.
- b) Nonobstant l'alinéa 18.03 a) ci-dessus, aucun employé(e) ne verra ses années d'emploi présentement reconnues réduites par la mise en vigueur du présent article.

#### **Droit aux congés annuels payés**

- 18.04 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.

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

- 18.05 a) Afin de fixer les dates de congés annuels, l'Employeur consulte les employé(e)s afin de connaître leurs intentions. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout en son possible afin que les dates et la durée de congés annuels demandés rencontrent les désirs de l'employé(e).

#### **Attribution des congés annuels payés**

- b) En répondant à une demande de congés annuels de la part de l'employé(e), l'Employeur tient compte des besoins du service, mais doit faire tous les efforts possibles pour :
- (i) accorder les congés annuels dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé(e),
  - (ii) ne pas rappeler l'employé(e) au travail après son départ en congé,

- (iii) approuver les demandes de congés annuels pendant que la Chambre siège pour des cas exceptionnels ou des circonstances spéciales,
- (iv) lorsqu'une demande de congés annuels est refusée, informer l'employé(e) par écrit des raisons et des efforts entrepris pour accorder cette demande.

Les demandes de congés annuels ne sont pas refusées sans motif valable.

- c) Nonobstant les alinéas 18.08 et 18.09, un employé(e) qui omet de communiquer à l'Employeur ses dates de congés annuels tel qu'exigé, l'Employeur en fait la demande spécifique à l'employé(e). Si l'Employeur n'est pas informé des dates de congés dans les quinze (15) jours de travail de la livraison de la lettre à l'employé(e), l'Employeur se réserve le droit de fixer les congés annuels de l'employé(e).

#### **Ancienneté**

- d) 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).
- 18.06 L'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour répondre par écrit à la demande de congés annuels de l'employé(e) dans les trente (30) jours calendriers qui suivent la présentation de la demande, toutefois, l'Employeur répond à toute demande de congés annuels au plus tard trente (30) jours calendriers avant la date de début des congés précisés dans la demande.
- a) Lorsqu'une demande de congés annuels est présentée moins de trente (30) jours calendriers avant la date de début des congés précisés dans la demande, l'Employeur y répond par écrit dans les dix jours (10) jours calendriers qui suivent la présentation de la demande.
  - b) Lorsque les circonstances sont telles et sur demande de l'employé(e), l'Employeur peut fixer les congés annuels dans un délais plus bref.
  - c) En cas de refus, de modification ou d'annulation de ces congés, l'Employeur en donne la raison par écrit, sur demande écrite de l'employé(e).

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

a) un congé de deuil;

ou

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

ou

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

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

18.08 Lorsque, au cours d'une période de référence pour congé annuel, l'employé(e) n'a pas demandé et/ou n'a pas été accordé tous ses congés annuels crédités, la partie non utilisée de ces congés annuels est reportée à l'année suivante. L'Employeur et l'employé(e) doivent tous deux être consentants pour reporter un nombre de jours de congé supérieur à celui attribué pour une (1) année.

18.09 Pendant une période de référence pour congé annuel, les crédits de congés annuels acquis mais non utilisés, peuvent, sur demande de l'employé(e) et à la discrétion de l'Employeur, être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé(e), calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 décembre de l'année précédente.

#### **Rappel au travail pendant un congé annuel payé**

18.10 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 18.10 a), au remboursement des dépenses raisonnables que l'employé(e) a engagées.

#### **Congé au moment de la cessation d'emploi**

- 18.11 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.

#### **Paiements anticipés**

- 18.12 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.

#### **Annulation des congés annuels**

- 18.13 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 ce dernier 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 de ces efforts à l'Employeur.

## ARTICLE 19

### JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- 19.01 Sous réserve de l'alinéa 19.02, 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.
- 19.02 L'employé(e) qui est absent en congé non payé à la fois toute la journée de travail qui précède et sa journée de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé(e) qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'Article 12, Congé pour les affaires syndicales de l'APFC.
- 19.03 a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de l'alinéa 19.01 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.

Nonobstant ce qui précède, si le jour auquel le congé férié est reporté est aussi un jour pendant lequel la Chambre siège, l'Employeur peut choisir de reporter le congé férié au jour normal de travail précédant immédiatement le jour férié désigné payé.

- b) Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté 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.
- c) Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de l'alinéa 19.01 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.

19.04 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 19.03,

- 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.

19.05 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 qu'il est accolé à un jour de repos pendant lequel l'employé(e) a également travaillé et a été rémunéré au

tarif des heures supplémentaires en vertu de l'alinéa 24.10;

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). Le nombre de jours de congé compensatoire reportés n'excède normalement pas le nombre de jours de congé annuels auquel l'employé(e) a droit pour une (1) année.
  - (iii) Le taux de rémunération des heures normales dont il est question à l'alinéa 19.05 d) (ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

- 19.06 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 (2) montants suivants :
- a) une rémunération calculée selon les dispositions de l'alinéa 19.05;
  - ou
  - b) une rémunération équivalent à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.
- 19.07 Le temps que l'employé(e) met pour se rendre au travail ou pour rentrer à domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.
- 19.08 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 20

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### Introduction

- 20.01 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.

#### Congé de deuil payé

- 20.02 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 beau-père, la belle-mère 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 civils 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 grand-parent, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, 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, celui-ci 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, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux alinéas 20.02 a) et c).

\* 20.03 **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 20.03 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 20.03A) 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 20.03A) 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 21 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 21 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- 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.

\* 20.04 **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 20.04 C), 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* :

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

Toutefois, l'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 20.04 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 20.04 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 20.04 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 20.04 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 20.04 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 20.04 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 20.04 C) 5) et sous réserve du sous-alinéa 20.04 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.

\* 20.05 **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 20.04 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 20.04 A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 20.04 A) 3) a) et 20.04 A) 3) b);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au paragraphe 20.05 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 20.04 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 20.05 A) 1).

\* 20.06 **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.

---

\*modifié

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 la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas A) et B).
- 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.

\* 20.07 **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 20.07 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 :





- 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 20.07 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 20.07 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 20.07 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 20.07 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 20.07 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 20.07 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 20.07 C) 5), et sous réserve du sous-alinéa 20.07 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 maternité et parental.

\* 20.08 **Indemnités parentales spéciales pour l'employé(e) totalement invalide**

A) L'employé qui :

(1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.07 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 20.07 A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 20.07 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 20.08 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 20.07 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 20.08 A) 1).

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

- 20.09 Sous réserve des nécessités du service, 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.

### **Congé non payé pour les obligations personnelles**

- 20.10 Un congé non payé peut être accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :
- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs peut être accordé à l'employé(e) pour ses obligations personnelles;
  - b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois 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) du présent alinéa 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 de 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 n'est pas compté 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.

**Congé payé pour obligations familiales**

- \* 20.11 a) Aux fins de l'application de la présente clause, 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) ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
  - (i) pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption, lorsqu'il ne peut en être autrement. L'employé demandant un congé en vertu de cette disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible et doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail;
  - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée; et

- (iii) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.
- 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.

#### **Congé pour comparution**

- 20.12 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 (sauf si l'employé(e) est parti) 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 20.12 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.

#### **\* Congé pour accident de travail**

- 20.13 Tout employé(e) bénéficie d'un congé payé pour accident du 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.

#### **Congé de sélection de personnel**

- 20.14 Lorsque l'employé(e) prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste à la Chambre des communes, 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.

#### **Congé de mariage payé**

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

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

- 20.16 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :
  - a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé(e) l'empêchent de se

rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

20.17 Sous réserve des nécessités du service :

- a) l'employé(e) bénéficie d'un congé payé d'une durée maximale de deux (2) heures pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste;

- b) l'employé(e) utilise ses crédits de congé de maladie pour aller à un rendez-vous chez le médecin/dentiste :

- (i) si l'employé(e) a déjà bénéficié de deux (2) congés semblables au cours d'un mois donné,

ou

- (ii) si l'employé(e) s'absente pour plus de deux (2) heures pendant ses heures normales de travail.

#### **Congé à salaire différé**

20.18 L'expression « congé à salaire différé » désigne une période de congé non payé et autorisé d'une durée de six (6) à douze (12) mois consécutifs à l'égard de laquelle l'employé(e) a présenté une demande à l'avance et a pris à ce moment-là des mesures pour qu'un pourcentage de son salaire soit déposé dans un fonds en fiducie destiné à lui assurer un revenu pendant la période de congé.

À la demande de l'employé(e), le salaire d'une période de quatre (4) années est versé sur une période de cinq (5) ans à raison de quatre-vingt virgule zéro pour cent (80,0 %) par année, ce qui lui permet de prendre pendant ces cinq (5) ans une (1) année de congé au cours de laquelle l'employé(e) touche quatre-vingt virgule zéro pour cent (80,0 %) de son salaire. Ce pourcentage et la durée du congé peuvent varier.

Sous réserve des nécessités du service, et pourvu qu'il n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'Employeur, un congé à salaire différé peut être accordé à l'employé(e) conformément à ce qui suit :

#### **Demande**

- a) (i) une demande de congé à salaire différé est présentée par écrit,

- (ii) la réponse à cette demande est donné au plus tard trente (30) jours calendriers après la date à laquelle celle-ci est présentée. Le congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

#### **Financement du congé à salaire différé**

- b) (i) Au cours des années financières précédant le congé, l'employé(e) touche sa rémunération au taux alors en vigueur, moins le montant que l'employé(e) a précisé dans sa demande au regard des années financières en question, lequel est retenu par l'Employeur.
- (ii) Les sommes retenues par l'Employeur en conformité avec le sous-alinéa b) (i) sont déposées dans un compte en fiducie choisi par l'employé(e).

#### **Attribution du congé à salaire différé et retour de l'employé(e)**

- c) (i) Le congé à salaire différé est pris selon les modalités d'une entente distincte liant l'Employeur et l'employé(e), et l'employé(e) est régi par cette entente.
- (ii) Si l'Employeur ne peut trouver une personne qui puisse remplacer l'employé(e) pendant la période de congé précisée par ce dernier, il peut, à sa discrétion et à condition de donner un préavis de six (6) mois à l'employé(e), retarder le congé jusqu'à ce qu'il trouve un remplaçant convenable en conformité avec l'entente.
- (iii) À son retour du congé à salaire différé, l'employé(e) est affecté à son ancien poste ou à tout autre poste semblable que l'employé(e) juge acceptable, sans avoir à faire un stage probatoire.
- (iv) À la fin de la période de participation à ce régime de congés, le traitement et les avantages sociaux de l'employé(e) sont tels qu'énoncés dans la convention liant à ce moment-là l'Employeur et l'AFPC.
- (v) Le congé à salaire différé n'est pas réputé interrompre la période d'emploi continu et d'ancienneté et il ne touche pas non plus le nombre de jours de congé de maladie ou de congé annuel accumulés. Cependant, il ne compte pas pour les

augmentations d'échelons aux fins de la  
rémunération.

### **Avantages sociaux**

- d) Durant le congé à salaire différé, la responsabilité de verser les primes au titre des avantages sociaux de l'employé(e) est conforme aux dispositions pertinentes de la convention en vigueur entre l'Employeur et l'AFPC.

### **Désistement**

- e) L'employé(e) peut renoncer à ce régime de congés à tout moment dans les six (6) mois précédant la date à laquelle le congé à salaire différé doit commencer, à moins qu'un engagement n'ait été pris envers la personne qui doit remplacer l'employé(e).

### **Congé pour élection**

- 20.19 L'Employeur accordera un congé payé, à tout employé(e)s qui a qualité d'électeur, pour leur permettre d'aller voter pour la période prévue dans la législation applicable.

### **Poste après une période de congé**

- 20.20 L'employé(e) qui revient d'une période de congé non payé accordée en vertu du présent article reprend, à la fin de cette période de congé, son ancien poste ou un poste similaire à un niveau de classification équivalent.

### **Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou d'un conjoint**

\*

- 20.21 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé(e) d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou d'un conjoint. Un congé non payé peut être accordé à un employé(e) pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père, de sa mère ou de son conjoint y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

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

- b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé(e) en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Chambre des communes;
- d) 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.
- e) 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.

Un employé(e) qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

#### **Congé de Bénévolat**

- \* 20.22 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 civile, une seule période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé(e) et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé(e).

**ARTICLE 21**  
**CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

**Crédits**

21.01 L'employé(e) acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1¼) pour chaque mois civil pendant lequel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

**Attribution des congés de maladie**

21.02 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.

21.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, 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, satisfaire aux exigences du sous-alinéa 21.02 a).

21.04 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 21.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, si l'employé(e) attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou

- b) pour une période maximale de quinze (15) jours, dans tout autre cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- 21.05 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.
- 21.06 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.
- 21.07 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.
- 21.08 Les crédits de congé de maladie acquis par l'employé(e) chez un employeur précédent, selon la définition figurant au sous-alinéa 2.01 d), sont reconnus par l'Employeur.

## ARTICLE 22

### CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

- 22.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études et du congé de promotion professionnelle. Les deux (2) parties reconnaissent les avantages de la formation et conviennent que les priorités de la formation doivent tenir compte :
- a) (i) de la nécessité de donner une formation directe aux employé(e)s pour leur permettre d'exercer leurs fonctions de manière à répondre aux besoins du service,
  - (ii) de la nécessité de donner une formation aux employé(e)s dont les fonctions changent en raison de l'évolution des priorités de l'organisation,



- (iii) de la nécessité de donner aux employé(e)s des occasions de se perfectionner sur le plan professionnel et de les aider à développer leur plein potentiel.
- b) L'Employeur rencontre les employé(e)s et l'AFPC pour leur donner un aperçu des priorités, des plans, des stratégies et des orientations en matière d'activités;
- c) Les employé(e)s reconnaissent la nécessité de prendre en mains leur perfectionnement professionnel de façon à développer leur plein potentiel. À cette fin, les employé(e)s sont invités à faire connaître à l'Employeur les cours de formation et de perfectionnement professionnel qui les intéressent.

#### **Congé d'études non payé**

- 22.02 a) L'employé(e) peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord.
- (i) Lorsque l'employé(e) en congé d'études fréquente un établissement reconnu pour étudier dans un domaine complémentaire ou spécial dont la connaissance lui est nécessaire pour mieux s'acquitter de ses fonctions, ou pour étudier dans un domaine donné afin d'assurer un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit de fournir, l'employé(e) touche une indemnité tenant lieu de traitement pouvant aller de cinquante virgule zéro pour cent (50,0 %) à cent virgule zéro pour cent (100,0 %) de son traitement de base. Le pourcentage est laissé au choix de l'Employeur. Lorsque l'employé(e) reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention ou de la bourse.
  - (ii) Lorsque l'employé(e) en congé d'études entreprend des études complémentaires ou spéciales dans un domaine qui n'est pas directement lié à son travail, mais qui contribue à son perfectionnement professionnel et peut à la longue l'aider à exercer d'autres fonctions et responsabilités au sein de l'organisation, ou des études dans un domaine d'intérêt professionnel lié à ses possibilités

---

\*modifié

d'avancement à la Chambre, l'employé(e) peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement. Le pourcentage de l'indemnité, qui peut aller jusqu'à cinquante virgule zéro pour cent (50,0 %) du traitement de base, est laissé au choix de l'Employeur. Lorsque l'employé(e) reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention ou de la bourse.

- (iii) L'employé(e) en congé d'études qui entreprend des études complémentaires ou spéciales dans un domaine non prévu aux alinéas (i) ou (ii) ci-dessus ne peut toucher d'indemnité.
- b) Au choix de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé(e) peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. L'employé(e) est avisé du maintien total ou partiel de ses indemnités au moment où le congé est approuvé.
- c) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études, l'employé(e) peut être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé. Sauf autorisation contraire de la part de l'Employeur, si l'employé(e) :
  - (i) ne termine pas ses études,
  - (ii) ne retourne pas au service de l'Employeur après ses études,ou
  - (iii) cesse de travailler avant la fin de la période pendant laquelle l'employé(e) s'est engagé à fournir ses services après la fin de ses études, sauf cas de décès ou de mise à pied, l'employé(e) rembourse à l'Employeur toutes les indemnités versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

### **Congé de promotion professionnelle payé**

- 22.03 a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
- (i) un cours offert par l'Employeur,
  - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu,
  - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé(e).
- b) Sur demande écrite de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au sous-alinéa 22.03 a) ci-dessus. L'employé(e) ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention collective concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps que l'employé(e) est en congé de promotion professionnelle visé par le présent alinéa.
- c) L'employé(e) en congé de promotion professionnelle touche le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres que l'employé(e) a engagées et que l'Employeur juge justifiées.
- d) L'employé(e) en congé de promotion professionnelle convient de remettre au Receveur général du Canada tout montant reçu par l'employé(e) d'une autre source à titre de rémunération à l'égard de ce congé.

### **Présence aux conférences et aux congrès**

- 22.04 a) Les parties à la présente convention reconnaissent que la présence ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.

- b) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé(e) a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve de nécessités du service.
- c) L'Employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- d) L'employé(e) qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur est réputé être en fonctions et, au besoin, en situation de déplacement. L'Employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé(e) est tenu d'y assister.
- e) L'employé(e) invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- f) L'employé(e) n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 24 (Heures supplémentaires) et 26 (Temps de déplacement) pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent alinéa, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa d) ci-dessus.

#### **Remboursement des frais de cours**

- 22.05 a) À condition d'obtenir au préalable l'autorisation du gestionnaire responsable, l'employé(e) qui veut participer à un programme d'études en dehors des heures ouvrables peut obtenir de l'aide financière. L'employé(e) se fait rembourser ses frais de scolarité ou d'inscription selon les conditions suivantes :

- (i) à cent virgule zéro pour cent (100,0 %) si le programme ou l'activité de formation ou de perfectionnement est directement lié à son travail ou à ses responsabilités,
  - (ii) dans une proportion se situant entre cinquante virgule zéro pour cent (50,0 %) et cent virgule zéro pour cent (100 %), au choix de l'Employeur, si le programme ou l'activité de formation ou de perfectionnement est lié à l'évolution du milieu de travail de l'employé(e), lorsque l'employé(e) doit assurer un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit de fournir,
  - (iii) à cinquante virgule zéro pour cent (50,0 %), si le programme ou l'activité de formation ou de perfectionnement n'est pas directement lié à son travail actuel, mais contribue à son développement professionnel et peut l'aider à la longue à exercer d'autres fonctions ou responsabilités au sein de l'organisation, ou si l'employé(e) touche des intérêts professionnels liés à ses possibilités d'avancement à la Chambre.
- b) Les procédures de remboursement et la liste des frais non admissibles figurent dans la Politique relative à la formation et au perfectionnement à la Chambre des communes.

#### **Congé d'examen payé**

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

## ARTICLE 23

### INDEMNITÉ DE DÉPART

- 23.01 Dans les cas suivants et sous réserve de alinéa 23.02, l'employé(e) bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

#### Mise en disponibilité

- a) Deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour toute autre année complète d'emploi continu.

#### Démission

- b) En cas de démission, sous réserve du sous-alinéa 23.01 d) et si l'employé(e) justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines de rémunération.

#### Renvoi en cours de stage

- c) 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.

#### Retraite

- d) Au moment de la retraite, lorsque l'employé(e) a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la Fonction publique ou que l'employé(e) a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

### **Décès**

- e) Lorsqu'un 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 de toutes autres indemnités payables.

### **Renvoi pour incapacité**

- f) 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 toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- 23.02 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.
- 23.03 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.

## **ARTICLE 24**

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

#### **DURÉE DU TRAVAIL**

- 24.01 Aux fins de l'application du présent article, l'expression
- a) « journée » désigne une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00 h 01;

- b) « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h 01 le lundi matin et se terminant à 24 heures le dimanche soir suivant.
- 24.02 a) L'année de travail de l'employé(e) à temps plein est de mille huit cent vingt (1 820) heures par année civile.
- b) Sauf pour ce qui est prévu à l'alinéa 24.02 e) ci-dessous, la semaine de travail régulière est de trente-cinq (35) heures par semaine.
- c) Sauf pour ce qui est prévu à l'alinéa 24.02 e) ci-dessous, la journée de travail régulière est de sept (7) heures par jour, à l'exclusion d'une période de repas.
- d) Sous réserve de l'alinéa 24.17, le samedi et le dimanche sont normalement des jours de repos.
- e) Horaire variable de travail

L'employé(e) peut, en prévenant l'Employeur par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de l'annonce, du calendrier annuel des semaines de travail longues et courtes, ou le 15 décembre, la dernière des dates étant retenue, choisir de varier, les heures mentionnées aux sous-alinéas 24.02 b) et c), selon une des deux (2) options suivantes :

**1. Semaines de travail de 37½/27½heures**

- (i) Pendant trente-neuf (39) semaines par année, la semaine de travail est de trente-sept heures et demie (37½), et pendant les treize (13) autres semaines, la semaine de travail est de vingt-sept heures et demie (27½).
- (ii) Les semaines de travail de vingt-sept heures et demie (27½) s'accomplissent habituellement en quatre (4) jours. À la demande de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé(e) peut accomplir ces heures de travail dans une période autre que quatre (4) jours.

**2. Semaines de travail de 40/20 heures**

- (i) Dans le cas des semaines de travail longues, les heures de travail seront de quarante (40) heures; elles seront de vingt (20) heures dans le cas des semaines de travail courtes.
- (ii) Les semaines de travail de vingt (20) heures s'accomplissent habituellement en trois (3) jours. À la



demande de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé(e) peut accomplir ces heures de travail dans une période autre que trois (3) jours.

3. L'employé(e) ou l'Employeur peut designer n'importe quand jusqu'à concurrence de deux (2) des semaines de travail courtes comme « semaines mobiles » devant être fixées à des moments convenus par l'employé(e) et l'Employeur.
4. L'Employeur établit aussitôt que c'est pratique, pour l'année suivante, des horaires individuels à l'intention des employé(e)s qui effectuent un horaire variable de travail. Ce faisant, l'Employeur consulte les employé(e)s et tient compte de leurs vœux. Les employé(e)s sont informés par écrit de l'horaire annuel avant le début de l'année en question.
5. L'Employeur peut, n'importe quel moment, modifier le calendrier annuel des semaines longues et courtes établi selon les dispositions de l'alinéa e) ci-dessus afin de rencontrer les nécessités du service de la Chambre des communes. L'Employeur est d'accord de faire tout en son possible afin de minimiser le nombre et l'étendue des modifications au calendrier annuel qui découlent des besoins opérationnels de la Chambre des communes et consulte le comité local de consultation mixte avant la mise en œuvre de tels changements. L'Employeur, se réserve le droit de modifier l'horaire d'un employé(e) après l'avoir consulté. Sur demande d'un employé(e), l'Employeur peut modifier l'horaire des heures variables de travail de cet employé(e).
6. Nonobstant l'alinéa e) ci-dessus, l'Employeur peut, après un avis raisonnable de consultation et après une consultation significative avec les représentants de l'AFPC, instituer une semaine de travail continue de trente-cinq (35) jours ouvrables.
7. L'Employeur ou l'employé(e) se réserve le droit de mettre fin à la participation à l'horaire variable de travail sur préavis par écrit de trente (30) jours ouvrables.
8. Aucun paiement additionnel en espèces n'est versé à l'employé(e) uniquement en raison d'un retrait d'un tableau d'horaire variable de travail. Le reste des heures de travail dans une année civile est rajusté en conséquence.

9. Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en place de toute variation des heures n'entraînera pas des heures supplémentaires additionnelle en raison seulement de cette variation, ni sera-t-elle réputée d'interdire à l'employeur le droit de fixer des heures de travail permises par les conditions de la présente convention.

24.03 L'Employeur fait tous les efforts raisonnables,

- \* a) pour prévoir une période de repos non payée d'au moins dix (10) heures d'une période de travail continue à la suivante;
  - b) pour éviter les variations excessives de l'horaire du travail;
- et
- c) pour afficher les horaires de travail qui assureront les besoins normaux du service, deux (2) semaines d'avance.

24.04 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 ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;
- b) le jour où l'employé(e) finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là;

ou

- c) pour afficher les horaires de travail qui assureront les besoins normaux du service, deux (2) semaines d'avance.

En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer immédiatement après minuit le jour civil durant lequel l'employé(e) a effectué ou est censé avoir effectué son dernier quart d'horaire de la semaine; le deuxième jour de repos commence immédiatement après minuit le jour qui suit le premier jour de repos de l'employé(e) ou immédiatement après minuit un jour férié désigné situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent ainsi séparés.

24.05 Tous les horaires de travail sont continus et exclus une période de repas d'au moins une demie (½) heure.

24.06 La responsabilité de la dotation en personnel, de l'établissement, de l'affichage et de l'administration des horaires de travail incombe à l'Employeur.

#### **Périodes de repos**

\* 24.07 L'employeur prévoit deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète. Ces périodes de pauses sont accordées sous réserve des nécessités du service.

24.08 Les employé(e)s peuvent être tenus d'inscrire leurs présences sur un ou des formulaire(s) prescrit(s) par l'Employeur.

#### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

##### **Attribution des heures supplémentaires**

- \* 24.09 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 supplémentaires aussi équitablement qu'il est pratique de le faire entre les employé(e)s qualifiés rapidement disponibles de la section de travail, avec un préavis aussi long que possible.
- b) L'Employeur tient un dossier des occasions d'heures supplémentaires pour chaque employé(e) et lui fournit ce dossier sur demande.

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

24.10 Sous réserve de l'alinéa 24.09, lorsque l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, celles-ci lui sont créditées de façon suivante :

- a) tarif et demi (1½) pour chaque heure supplémentaire réellement effectuée en excédent de sept (7) heures par jour, et pour les sept (7) premières heures de travail le premier jour de repos;
- b) au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de dix (10) heures de travail au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept (7) heures de travail effectuées au cours du premier jour de repos, ainsi que pour toutes les heures de travail effectuées au cours du deuxième jour de repos ou d'un jour de repos subséquent à la condition que l'employé(e) ait aussi 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 congé payé équivalent, sauf que, à la demande de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être rémunérés en espèces;
  - d) en période d'inactivité ou d'activité réduite, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé compensatoire de l'employé(e);
  - e) les congés compensatoires acquis au cours d'une année civile et qui n'ont pas été utilisés, le 31 décembre de l'année civile suivante, sont payés au taux de rémunération quotidien de l'employé(e);
  - f) l'employé(e) dont l'emploi a pris fin chez l'Employeur touche une rémunération tenant lieu des congés compensatoires accumulés mais non utilisés, au taux de rémunération quotidien de l'employé(e) le dernier jour de son emploi. Les congés compensatoires accumulés mais non utilisés son le montant proportionnel à la date de cessation.
  - g) l'Employeur accorde les congés compensatoires aux moments qui conviennent à l'employé(e) et à l'Employeur. La demande de congé compensatoire de l'employé(e) n'est pas refusée sans motif raisonnable;
  - h) lorsque l'Employeur approuve une demande de paiement présentée par l'employé(e) et que le paiement est versé en application du présent article, il doit s'efforcer de faire le paiement au plus tard le vingt et unième (21e) jour du mois suivant celui où les heures supplémentaires ont été faites.
- 24.11 L'employé(e) a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes supplémentaires.
- 24.12 Le temps que l'employé(e) met pour se rendre à ce lieu ou pour rentrer à domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.

#### **Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires**

- 24.13 a) L'employé(e) qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage :

(i) juste avant ses heures de travail à l'horaire et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de sa période précédente à l'horaire,

ou

\* (ii) juste après ses heures de travail à l'horaire, bénéficie du remboursement de onze dollars cinquante cents (11,50 \$) pour un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payé 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 cinquante cents (11,50 \$) pour un repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail par la suite, sauf lorsque des repas sont fournis gratuitement ou l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payé 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.

\* c) L'employé(e) qui travaille dix (10) heures ou plus un jour de congé ou un jour férié a droit au remboursement du prix d'un (1) repas à concurrence de onze dollars cinquante cents (11,50 \$) aux conditions prévues à l'alinéa (a), ci-dessus.

d) 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.

### **Transport**

24.14 L'employé(e) qui n'a pas reçu de permis de stationnement de la Chambre des communes a droit à un bon de taxi ou, sur présentation d'un reçu, au paiement d'une course en taxi, lorsque la situation l'exige et que l'Employeur donne son approbation, si l'employé(e) satisfait à l'un des critères suivants :

- a) si l'employé(e) effectue des heures supplémentaires après que le service de transport en commun a cessé ses activités pour la journée;

ou

- b) quitte le travail après 22 h.

#### **Prime de quart**

- \* 24.15 À compter du 18 avril 2008, l'employé(e) touche une prime de quart de deux dollars vingt-cinq cents (2,25 \$) pour toutes les heures travaillées entre 18 h et 6 h. Cette prime de quart n'est pas payée pour les heures travaillées entre 6 h et 18 h.
- 24.16 Tout employé(e) qui est tenu de changer son quart prévu à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'heure d'effet de ce changement est rémunéré à tarif et demi (1½) 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.

#### **Planification de la charge de travail**

- 24.17 En raison des exigences opérationnelles, et compte tenu du calendrier parlementaire, la durée du travail est fixée en fonction de volumes de travail faibles, moyens et élevés. Elle s'établit comme suit :
  - (a) Semaines à faible volume

Sur une base hebdomadaire, trente-cinq (35) heures par semaine, y compris deux (2) jours de repos, soit le samedi et le dimanche.
  - (b) Semaines à volume moyen et élevé

Sur une base hebdomadaire, trente-cinq (35) heures par semaine, y compris deux (2) jours consécutifs de repos, soit normalement le samedi et le dimanche.
  - (c) Lorsqu'il demande aux employé(e)s de travailler le soir et/ou le samedi et le dimanche, l'employeur s'efforce de respecter les modalités ci-dessous, dans l'ordre indiqué et compte tenu des exigences opérationnelles :
    - (i) Offrir le travail sur une base volontaire à tous les employé(e)s qui sont normalement tenus d'exécuter le travail.

- (ii) Attribuer le travail par roulement s'il n'y a pas un nombre suffisant de volontaires.
- (iii) Affecter les ressources Saisonnier accrédité indéterminée (SAI) selon une combinaison où les ressources indéterminées ont une plus grande proportion des postes de travail le jour et sur semaine.
- (d) L'alinéa concernant la planification de la charge de travail s'applique également aux employé(e)s ayant des horaires variables. Des modifications corrélatives seront apportées à ceux-ci, compte tenu des exigences opérationnelles et des horaires variables convenus.
- (e) Les paragraphes (a) et (b) ci-dessus peuvent ne pas s'appliquer aux employé(e)s saisonniers certifiés indéterminé et aux employé(e)s non certifiés indéterminée.

**Prime de fin de semaine**

- \* 24.18 À compter du 7 mai 2008, l'employé(e) touche une prime supplémentaire de deux dollars vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour chaque heure normale travaillée au taux des heures normales un samedi ou un dimanche.

**ARTICLE 25**

**ADMINISTRATION DE LA PAYE**

- 25.01 L'employé(e) a droit, pour services rendus :
  - a) à la rémunération indiquée à l'Annexe "A" et l'Annexe "A-1" 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" et l'Annexe "A-1" 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.
- 25.02 a) Les taux de rémunération indiqués à l'Annexe "A" et l'Annexe "A-1" entrent en vigueur aux dates stipulées.

- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'Annexe "A" et l'Annexe "A-1" 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 alinéa (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 au sous-alinéa b) (iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'elles disposent de trente (30) jours calendriers 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 du sous-alinéa 25.02 b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1,00 \$).
- 25.03 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).
- 25.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

### **Rémunération d'intérim**

- 25.05 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 une période d'au moins un (1) jour de travail ouvrable, 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 25.10 et 25.11.
- b) Lorsque l'employé(e) est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant une période d'au moins un (1) jour de travail ouvrable, il/elle touche une indemnité d'intérim à compter de la date à laquelle il/elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il/elle avait été nommé(e) à ce niveau de classification supérieur pour la durée de la période. Cette rémunération est calculée conformément aux clauses 25.10 et 25.11.
- c) L'Employeur s'efforce de répartir équitablement les occasions d'occuper un poste intérimaire en tenant compte de la volonté des employé(e)s désireux d'exercer des fonctions à un niveau de classification plus élevé, de l'organisation de l'effectif, des nécessités du service, des compétences des employé(e)s à l'égard des affectations intérimaires et des différents besoins des unités de travail.
- 25.06 Lorsque le jour de paye normal de l'employé(e) coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

### **Gestion des augmentations d'échelon de rémunération**

- 25.07 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.

### **25.08 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 et employé(e)s saisonniers accrédités indéterminé (ESAI)

L'employé(e) à temps partiel ou l'employé(e) saisonnier accrédité indéterminé qui a travaillé un total de mille huit cent vingt (1 820) heures au taux des heures normales au cours d'une période d'emploi continu a droit à une augmentation d'échelon à condition que son traitement augmenté n'excède pas le traitement maximal prévu à son niveau.

### **Date d'augmentation d'échelon**

25.09 La date d'augmentation d'échelon de l'employé(e) à temps plein nommé dans un poste 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.

25.10 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.

25.11 a) L'employé(e) nommé à un niveau de classification ayant le même taux de rémunération maximal que son ancien niveau de classification est rémunéré dans la nouvelle échelle salariale au taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, au taux que l'employé(e) recevait immédiatement avant la nomination, sauf que, si l'employé(e) est rémunéré à un taux de

retenue et la nomination est faite au même niveau de classification, l'employé(e) conserve son taux de retenue.

- b) L'employé(e) nommé à un niveau de classification dont le taux maximal excède le taux maximal de son poste antérieur de moins de quatre virgule zéro pour cent (4,0 %) est rémunéré dans la nouvelle échelle à un taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, à ce que l'employé(e) recevait immédiatement avant sa nomination, sauf que, lorsqu'un tel taux n'existe pas, le maximum de la nouvelle échelle est payé.

25.12 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.

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

25.13 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 au sous-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.

25.14 Lorsque un 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 du décès. 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.

## ARTICLE 26

### TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

#### Arrêts en cours de route

26.02 Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas cinq (5) heures.

26.03 Aux fins des alinéas 26.02 et 26.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé(e) est rémunéré est le suivant :

- a) lorsque l'employé(e) utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- b) lorsque l'employé(e) utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé(e) pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- c) lorsque l'employé(e) demande une autre heure de départ ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle que l'employé(e) aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

#### Rémunération pour le temps de déplacement

26.04 Lorsque l'Employeur demande à l'employé(e) de se rendre à l'extérieur de la Région de la capitale nationale en service commandé, l'employé(e) est rémunéré selon les modalités suivantes :

- a) l'employé(e) qui voyage un jour de travail normal touche sa rémunération journalière normale ainsi que la rémunération au tarif applicable des heures supplémentaires pour les cinq (5) premières heures de déplacement qui dépassent les heures de travail quotidiennes normales, et au tarif des heures normales pour le reste des heures continues de déplacement;
  - b) l'employé(e) qui voyage un jour de repos ou un jour férié désigné payé est rémunéré au tarif applicable des heures supplémentaires pour les cinq (5) premières heures de déplacement et au tarif des heures normales pour le reste des heures continues de déplacement.
- 26.05 Aux termes du présent article, la rémunération des heures supplémentaires n'est pas versée pour le temps que met l'employé(e) à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'y assister.
- 26.06 Chaque période complète de quinze (15) minutes entre dans le calcul du temps de déplacement.
- 26.07 Les employé(e)s qui sont tenus de voyager toucheront le remboursement de toutes les dépenses engagées pour l'achat de chèques de voyage.

#### **Appels téléphoniques pendant les déplacements**

- 26.08 Lorsqu'un employé(e) est en déplacement qui exige les frais de logement pour au moins une (1) nuit, l'employé(e) a droit à un (1) appel interurbain personnel de dix (10) minutes par jour en utilisant la carte d'appel d'utilisation du réseau interurbain du gouvernement.
- 26.09 Les employé(e)s dont les dates prévues de retour de voyage ont été modifiées pour des raisons indépendantes de leur volonté, touchent le remboursement des frais d'un (1) appel à domicile de trois (3) minutes, station à station. Un reçu n'est pas nécessaire. Le changement d'horaire est noté sur la réclamation de voyage.

#### **Changements de fuseaux horaires — période de repos**

- 26.10 a) Pour que le voyageur puisse se remettre de la fatigue occasionnée par les changements rapides de fuseaux horaires ou les voyages de nuit, une période de repos convenable doit être ménagée entre le moment où l'employé(e) arrive à destination et le moment où l'employé(e) est tenu de se présenter au travail.

**Congé après un déplacement**

- b) Sur demande à l'avance de l'employé(e) et selon les besoins du service, l'Employeur doit faire tous les efforts possibles pour accorder à l'employé(e) au plus sept (7) heures de congé annuel ou de congé compensatoire payé après un déplacement.
- 26.11 Dans les situations qui ne sont pas autrement prévues par les conditions d'emploi ou les conventions collectives, l'employé(e) qui est tenu de travailler pendant ou au-delà de ses heures normales de repas, et qui se trouve clairement dans une situation où les dépenses pour son repas sont plus élevées qu'elles ne le seraient normalement, peut être remboursées si l'employé(e) présente des reçus, ou, quand les circonstances l'exigent, les dépenses actuelles et raisonnables peuvent être remboursées quand l'employé(e) est placé dans des situations où les prix des repas sont exceptionnellement élevés ou faibles dans les circonstances suivantes :
- a) lorsque l'employé(e) est tenu d'assister à des conférences, à des colloques, à des réunions ou à des audiences publiques comportant des séances en fin de semaine;
  - b) lorsque l'employé(e) est tenu d'assister à des conférences, à des colloques, à des réunions et à des audiences publiques officielles qui durent toute la journée et que les repas font partie intégrante des activités;
  - c) lorsque, en restant ensemble pour la pause repas normale, les membres d'un groupe de travail ou d'un comité effectuant des études intensives améliorent leur efficacité;
- ou
- d) dans d'autres circonstances exceptionnelles résultant des fonctions de l'employé(e), lorsque le remboursement de ses dépenses est manifestement raisonnable et légitime.
- 26.12 Lorsqu'un employé(e) est obligé de payer davantage pour ses repas que les montants prévus selon les indemnités journalières, l'employé(e) doit être remboursé les dépenses réelles et raisonnables si l'employé(e) présente des reçus pour tous les frais de repas engagés le jour de déplacement en question.

- 26.13 a) Le remboursement des frais d'utilisation d'un véhicule convenable comme une ambulance ou un taxi dans le cas de l'employé(e) qui tombe malade ou se blesse dans l'exercice de ses fonctions ou en voyage doit être autorisé lorsque, de l'avis de l'Employeur ou du médecin traitant, la nature de la maladie ou de la blessure est telle que l'employé(e) doit être transporté à une installation de soins médicaux, au logement que l'employé(e) occupe en voyage, ou à domicile.
- b) L'employé(e) doit être remboursé des dépenses nécessaires occasionnées par une maladie ou un accident survenant en cours de voyage, dans la mesure où l'Employeur est convaincu que ces dépenses s'ajoutent à celles que l'employé(e) aurait engagées si l'employé(e) était resté à domicile et qu'elles ne peuvent être remboursées en vertu d'une police d'assurance ou de toute autre autorisation.
- L'employé(e) qui tombe malade ou qui est victime d'un accident dans un pays étranger reçoit si possible l'avance comptable nécessaire si l'employé(e) a à faire face à des frais médicaux élevés. Ces frais seront plus tard remboursés à l'Employeur en vertu d'une police d'assurance personnelle ou de toute autre autorisation.
- c) Lorsque, de l'avis du médecin traitant, l'état de l'employé(e) qui est tombé malade ou qui a eu un accident de voyage justifie la présence d'un proche parent ou d'un représentant de la famille, les frais réels et raisonnables de transport peuvent être remboursés à ce dernier en vertu de la présente politique, sous réserve de l'approbation de l'Employeur, tout comme s'il s'agissait d'un employé(e) de la fonction publique.
- d) Si l'employé(e) en voyage au Canada ou dans les états continentaux des États-Unis tombe malade ou a un accident, ou si une situation d'urgence se produit dans la famille (maladie grave, par exemple), l'employé(e) peut être autorisé à retourner dans sa zone d'affectation, si un médecin juge que l'employé(e) doit rentrer à domicile.
- e) Lorsqu'un voyage au foyer pour les raisons mentionnées dans le présent article n'est pas justifié, les frais raisonnables d'appels interurbains à la maison (par exemple, un appel interurbain de cinq (5) minutes, de poste à poste, tous les jours) peuvent être remboursés



lorsque la nécessité en est prouvée (par exemple, certificat médical).

### **Décès**

26.14 Lorsqu'un employé(e) décède pendant un voyage, l'Employeur doit autoriser le paiement des dépenses nécessaires qui s'ajoutent à celles qu'aurait occasionnées le décès s'il était survenu dans la Région de la Capitale nationale. Les frais suivants sont inclus dans les dépenses qui peuvent être payées en vertu du présent article :

- a) à l'endroit où le décès est survenu, l'ambulance, le corbillard, l'embaumement, le coffre extérieur (mais non le prix d'un cercueil) et toute autre service ou article requis par les lois sanitaires locales; et
- b) le transport de la dépouille jusqu'à la Région de la Capitale nationale ou, si les survivant(e)s en expriment le voeu, jusqu'à tout autre lieu, jusqu'à concurrence des frais occasionnés par le transport de la dépouille jusqu'à la Région de la Capitale nationale. Les frais d'escorte qui s'ajoutent aux frais de transport de la dépouille ne sont remboursés que lorsqu'une escorte est exigée par la loi.

### **Indemnité de garde d'enfants**

26.15 L'employé(e) qui est obligé de s'absenter pour la nuit pour effectuer un voyage en service commandé et qui est seul responsable de personnes à charge toutes âgées de moins de seize (16) ans qui habitent avec l'employé(e) peut toucher, pour chaque nuit d'absence, une indemnité au titre des frais qui s'ajoutent à ceux que l'employé(e) supporte déjà la garde des enfants pendant sa journée de travail. Dans le présent article, l'expression « seul responsable » se rapporte à une situation où aucune autre personne âgée de seize (16) ans ou plus réside en permanence avec la famille ou, lorsqu'une personne âgée de seize (16) ans ou plus qui réside à la maison est incapable d'assurer la garde d'enfants en raison d'un handicap physique ou mental. Le montant de cette indemnité est établi comme suit :

- a) dix dollars (10,00 \$) pour chaque nuit où l'employé(e) confie l'enfant ou les enfants à la garde d'un ami ou d'un parent qui ne réside normalement pas avec la famille;
- b) quinze dollars (15,00 \$) pour chaque nuit où l'enfant ou les enfants sont confiés aux soins d'une bonne ou d'un aide ménager qui réside avec la famille;

- c) jusqu'à trente (30,00 \$) pour chaque nuit où l'employé(e) confie l'enfant ou les enfants à une personne qui n'a aucun lien direct avec eux, qui assure régulièrement des services de garde contre rémunération et qui ne réside pas avec la famille;
- d) jusqu'à cinquante-cinq dollars (55,00 \$) pour chaque nuit où l'enfant ou les enfants sont laissés aux soins d'un gardien cautionné qui travaille pour une société spécialisée dans ces services et qui paie des impôts en tant que société.

Les frais demandés, les dates d'emploi, ainsi que le nom, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale du gardien ou de la gardienne doivent figurer sur les reçus fournis pour les services assurés par des personnes visées par les sous-alinéas b) et c). Les frais demandés, les dates d'emploi, le nom et le numéro de téléphone de la société ainsi que le nom du gardien ou de la gardienne doivent figurer sur la facture pour les services assurés par des personnes visées par la sous-alinéa d).

- 26.16 Lorsque l'Employeur fait un paiement en application du présent article, il doit s'efforcer de le faire au plus tard le vingt et unième (21<sup>e</sup>) jour du mois suivant celui où il a approuvé la demande de paiement.

### **Bagages**

- 26.17 Lorsque les bagages d'un employé(e) sont endommagés pendant un déplacement officiel ou abîmés au point de n'être pas réparables, et que le transporteur n'a aucune politique d'indemnisation pour les bagages, l'Employeur accepte de payer la réparation ou de les remplacer à ses frais. Aux termes du présent alinéa, l'indemnité maximale par pièce est de soixante-quinze dollars (75,00 \$).

## ARTICLE 27

### INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

27.01 Lorsque l'employé(e) est rappelé au travail

a) son jour de repos;

ou

b) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et que l'employé(e) retourne au travail, l'employé(e) a droit au plus élevé des montants suivants :

\*

(i) En vigueur à compter du 7 mai 2008, un minimum de trois (3) heures de rémunération calculées au tarif et demi (1 ½) pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures.

ou

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

à condition que la période de travail effectuée par l'employé(e) ne soit pas accolée à ses heures normales de travail.

27.02 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 domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.

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

27.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires et l'indemnité de rappel au travail, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé(e) n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

27.04 Nonobstant les dispositions du sous-alinéa 27.01 b) (i), l'employé(e) qui est en voyage ne peut pas bénéficier de la disposition du présent article concernant la rémunération minimale.

- 27.05 Lorsque l'employé(e) est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées à l'alinéa 27.01 et que l'employé(e) est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, l'employé(e) est remboursé de ses dépenses raisonnables de la manière suivante :
- a) les frais de millage au taux normalement payé à l'employé(e) qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile et qui l'utilise;
- ou
- b) les dépenses vraiment engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

## **ARTICLE 28**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

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 de santé pour les employé(e)s de l'unité de négociation qui se trouvent dans le lieu de travail.

- 28.01 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.
- 28.02 a) Lorsque l'employé(e) estime dangereux d'exécuter un travail et que la situation présente un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, il lui 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 le danger soit éliminé ou réduit. Nonobstant 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 la santé et de la 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.

28.03 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 indemnisables 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).

28.04 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 qu'il lui fournit.

28.05 L'Employeur accepte de discuter des aspects du matériel qui sont liés à la santé et à la sécurité avec le Comité mixte de la santé et de la 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.

#### **Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail**

- 28.06 a) L'Employeur forme un Comité mixte de la santé et de la 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 qu'il 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 qu'il représente, sans toutefois avoir accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.
- b) L'unité de négociation des sous-groupes des Comptes rendus et de Traitement de textes est représenté par un membre à ce comité.
  - c) 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 (2) coprésidents n'empêche pas la tenue d'une réunion d'urgence.

- d) Le comité établit les règles de procédure qu'il juge pertinentes pour la tenue de ses réunions.
  - e) Le procès-verbal de chaque réunion du comité est distribué à tous les membres du comité dans les deux (2) langues officielles et affiché sur les tableaux d'affichage désignés.
  - f) Le comité compte deux (2) coprésidents de rang égal choisis par les membres du comité, l'un par les représentants 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.
  - g) 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.
  - h) 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.
- 28.07 Les questions renvoyées au Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail sont traitées sans délai et de la façon appropriée. Lorsqu'une plainte n'est pas réglée par le Comité mixte de la santé et de la sécurité au travail, l'employé(e) peut déposer un grief qui sera rapidement étudié conformément à l'Article 32.
- 28.08 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 la santé et de la sécurité au travail.

## ARTICLE 29

### EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 29.01 Sur demande écrite, l'employé(e) reçoit une description de tâches complète et courante 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.



29.02 Lorsqu'une description de tâches doit être remaniée, l'Employeur donne un préavis raisonnable de son intention de consulter les employé(e)s. Les employé(e)s ont au moins cinq (5) jours ouvrables pour apporter leur contribution. Il est tenu compte de leurs idées pour récrire leurs description de tâches. Chaque employé(e) reçoit le texte de la description de tâche révisée au moins cinq (5) jours ouvrables avant son entrée en vigueur.

### ARTICLE 30

#### EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ(E)

- 30.01 a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé(e), l'employé(e) doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer que l'employé(e) a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé(e) sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement si l'employé(e) a pris connaissance de son contenu et non pas si l'employé(e) y souscrit.
- b) Les représentants de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé(e) doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (½) de la période visée par l'évaluation.
- c) L'employé(e) a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.
- 30.02 a) Avant l'examen du rendement de l'employé(e), on remet à l'employé(e) :
- (i) la formule qui servira à cet effet,
  - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b) Si, pendant l'examen du rendement de l'employé(e), des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé(e).

- 30.03 Sur demande écrite de l'employé(e), son dossier personnel est mis à sa disposition deux (2) fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur et, à la demande de l'employé(e), d'un représentant de l'employé(e). Par la suite, l'employé(e) peut recevoir une copie de tout document versé au dossier personnel.
- 30.04 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé(e) est versé à son dossier personnel, l'employé(e) doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer que l'employé(e) l'a lu et l'employé(e) doit également en recevoir une copie.

### ARTICLE 31

#### SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 31.01 Lorsque l'employé(e) est suspendu de ses fonctions, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.
- 31.02 L'Employeur informe le représentant local de l'AFPC qu'une telle suspension a été infligée.
- \* 31.03 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, donc

L'Employeur doit informer l'employé(e) du droit d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC à de telles réunions;

et

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 a) ou b) ci-haut, à moins d'avoir été éliminé par consentement mutuel de la part de l'employé(e) et la direction.

- 31.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé(e) dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de l'employé(e) au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 31.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé(e) doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

## ARTICLE 32

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 32.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officieuse entre les employé(e)s et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel.
- 32.02 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 tel que prescrit à l'Article 32.04, 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.
- 32.03 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.

- 32.04 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;
  - c) La procédure de règlement des griefs aura trois (3) paliers comme suit :
    - 1er palier : 1er niveau de gestion ou gestionnaire en devoir,
    - 2e palier : Directeur ou équivalent,
    - 3e palier : Le Greffier ou son représentative désigné.
- 32.05 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.
- 32.06 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.
- 32.07 L'employé(e) peut présenter un grief au premier palier de la procédure, de la manière prescrite à l'alinéa 32.04, au plus tard le quinzième (15<sup>e</sup>) jour ouvrable 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.
- 32.08 L'Employeur répond normalement au grief de l'employé(e), à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé(e), l'employé(e) peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle l'employé(e) reçoit la décision ou le règlement par écrit.
- 32.09 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé(e) peut, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

- 32.10 L'Employeur répond normalement au grief de l'employé(e) au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.
- 32.11 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).
- 32.12 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 qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- 32.13 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.
- 32.14 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 de l'AFPC.
- 32.15 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.
- 32.16 Lorsque l'Employeur met fin aux fonctions de l'employé(e), que l'employé(e) rétrograde, 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 ouvrables, si l'Employeur et l'employé(e) sont tous deux (2) d'accord.
- 32.17 L'employé(e) peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son superviseur immédiat ou son responsable.
- 32.18 L'employé(e) qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief.
- 32.19 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.
- 32.20 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*.
- 32.21 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 33**

### **RÉGIMES D'ASSURANCE**

- 33.01 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.
- 33.02 L'employé(e) qui, avant la signature de la présente convention collective, était assujéti 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 34**

### **DISPONIBILITÉ**

- 34.01 Lorsque l'Employeur exige de l'employé(e) que l'employé(e) soit disponible pendant ses heures hors service, l'employé(e) a droit à une prime de disponibilité de dix dollars (10,00 \$) par période complète ou partielle de huit (8) heures pendant laquelle l'employé(e) est en disponibilité.
- 34.02 L'employé(e) désigné au moyen d'un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint à un numéro de téléphone connu au cours de sa période de disponibilité et pouvoir rentrer au travail dans les deux (2) heures si l'employé(e) est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne les employé(e)s qui seront en disponibilité, l'Employeur s'efforce de répartir équitablement les fonctions de disponibilité.
- 34.03 L'employé(e) qui est incapable de se présenter au travail lorsque l'employé(e) est tenu de le faire ne touche aucune prime de disponibilité.

34.04 L'employé(e) en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail reçoit, en plus de la prime de disponibilité, le plus élevé des deux (2) montants suivants :

a) la rémunération des heures effectuées, calculée au taux des heures supplémentaires applicable;

ou

b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire, ce minimum ne s'appliquant que la première fois où l'employé(e) est tenu de se présenter au travail au cours d'une période de disponibilité de huit (8) heures.

34.05 Le temps que l'employé(e) met pour se rendre au travail ou rentrer à domicile ne compte pas dans ses heures travaillées.

**Aucun cumul de paiements**

34.06 Les paiements prévus par les dispositions sur les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés indemnité de rappel au travail et la clause 34.04 ci dessus ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé(e) n'a pas droit à plus d'une indemnité pour le même service.

**ARTICLE 35**

**SÉCURITÉ D'EMPLOI**

35.01 L'Employeur doit faire tous les efforts possibles pour ne pas mettre d'employé(e)s à pied pendant la durée de la présente convention collective et pour ne réduire l'effectif qu'au moyen des 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.



### **ARTICLE 36**

#### **PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIALITÉ**

- 36.01 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.
- 36.02 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.
- 36.03 Les changements apportés à la politique et aux pratiques concernant la surveillance et l'usage acceptable font l'objet de consultations conjointes opportunes.

### **ARTICLE 37**

#### **REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION**

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

### **ARTICLE 38**

#### **DURÉE DE LA CONVENTION**

- 38.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin 2008.
- \* 38.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de la décision arbitrale, soit le 7 mai 2008.

## ARTICLE 39

### NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- 39.01 **Les employé(e)s qui sont en protection salariale, consulter l'annexe « A ».**
- 39.02 **Les employé(e)s qui ne sont pas en protection salariale, consulter l'annexe « A-1 » .**

Rédacteur Principal	Niveau C
Rédacteur	Niveau D
Transediteur	Niveau F
Correcteur d'épreuves	Niveau E
Coordonateur, Publication et Assurance de la qualité	Niveau E
Agent, Publication et Assurance de la qualité	Niveau G

## ARTICLE 40

### EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL ET EMPLOYÉ(E)S SAISONNIERS ACCRÉDITÉS INDÉTERMINÉE (ESAI)

- 40.01 Les employé(e)s saisonniers accrédités indéterminés qui travaillent trente-cinq (35) heures ou moins par semaine, ou les employé(e)s à temps partiel qui travaillent normalement moins de trente-cinq (35) heures par semaine en moyenne ont droit aux avantages sociaux suivants :
- ces employé(e)s sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées, jusqu'à concurrence de sept (7) heures par jour ou de trente-cinq (35) heures par semaine;
  - les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé(e) a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-cinq (35) heures pendant la semaine;
  - ces employés ne sont pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoivent plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées;

\*

- d) lorsque que ces employé(e)s doivent à temps travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé(e)s à temps plein à l'alinéa 19.01 de la présente convention, l'employé(e) est rémunéré à tarif et demi (1½) pour les sept (7) premières heures effectuées et au tarif double (2) pour les heures suivantes.
- e) (i) L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé(e) à temps plein prévues dans la présente convention, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.  
(ii) Sous réserve de l'alinéa (e) (i), l'employé(e) à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires indiqué dans la présente convention.
- \* f) L'employé(e) à temps partiel n'acquiert pas de crédits de congé annuel mais reçoit plutôt une prime de six virgule zéro pour cent (6,0 %) pour toutes les heures normales effectuées.
- g) Nonobstant les dispositions de l'Article 23 (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) À moins d'indication contraire dans le présent article, ces employé(e)s ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata du nombre d'heures travaillées au cours des deux (2) périodes de rémunération précédentes consécutives, divisé par cent quarante (140) heures.
- i) À l'égard de l'employé(e), l'emploi continu comprend le temps consacré à l'unité de négociation calculé

proportionnellement au rapport entre ses heures de travail et celles de l'employé(e) à plein temps, qui sont de mille huit cent vingt (1 820).

#### **ARTICLE 41**

##### **ANCIENNETÉ**

\*

- 41.01 L'ancienneté s'entend de la durée du service continu de l'employé(e) à la Chambre des communes.
- 41.02 Nonobstant l'alinéa 41.01, l'employé(e) conserve l'ancienneté qui lui est attribuée par l'Employeur à la date de la signature de la présente convention.
- 41.03 L'ancienneté d'un employé(e) est le facteur déterminant dans la planification des congés annuels.
- 41.04 Lorsque deux (2) ou plusieurs employé(e)s ont la même ancienneté, l'employé(e) dont le nom vient en premier dans l'ordre alphabétique sera ainsi classé sur la liste d'ancienneté.
- 41.05 Pour chaque sous-groupe professionnel, 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 et placée sur les panneaux d'affichage.

Signé à Ottawa le \_\_\_\_\_ 2008.

**LA CHAMBRE  
DES COMMUNES  
DU CANADA**

**ALLIANCE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU CANADA**

---

Michel Roy, Directeur  
Publications Parlementaires

---

Edward J. Cash Regional  
Exécutif-  
Vice Président-  
Région de la Capitale nationale

---

Bruce Young

---

Elizabeth Hogan

---

Christine Burbridge

---

Virginia Honeywell

---

Monique Enright

---

Murray Stephens

---

Carole Piette, Négociatrice

---

Morgan Gay, Négociateur

**ANNEXE A**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Sous-groupes des comptes rendus et de traitement de texte (TXT)  
Sous-groupes des comptes rendus (RPT)**

Niveau	En vigueur le	A Le 1er juillet 2006								
		B Le 1er juillet 2007								
TXT-1	DE	\$46,721	\$48,609	\$50,580	\$52,625	\$54,751	\$56,970	\$59,280	\$61,693	\$62,928
	A	\$47,889	\$49,824	\$51,845	\$53,941	\$56,120	\$58,394	\$60,762	\$63,235	\$64,501
	B	\$49,086	\$51,070	\$53,141	\$55,289	\$57,523	\$59,854	\$62,281	\$64,816	\$66,114

Niveau	En vigueur le	A Le 1er juillet 2006							
		B Le 1er juillet 2007							
RPT-2	DE	\$59,280	\$61,924	\$64,669	\$67,560	\$70,568	\$73,713	\$75,187	
	A	\$60,762	\$63,472	\$66,286	\$69,249	\$72,332	\$75,556	\$77,067	
	B	\$62,281	\$65,059	\$67,943	\$70,980	\$74,141	\$77,445	\$78,994	
RPT-3	DE	\$54,751	\$56,970	\$59,280	\$61,693	\$64,201	\$66,805	\$68,141	
	A	\$56,120	\$58,394	\$60,762	\$63,235	\$65,806	\$68,475	\$69,845	
	B	\$57,523	\$59,854	\$62,281	\$64,816	\$67,451	\$70,187	\$71,591	

## ANNEXE A-1

## TAUX DE RÉMUNÉRATION / ÉCHELLE UNIVERSELLE

## Sous groupe des comptes rendus et de traitement de texte (RPG)

A		En vigueur 1 juillet 2006 - 2.5% Augmentation économique						
B		En vigueur 1 juillet 2007 - 2.5% Augmentation économique						
Niveau								
B	De	\$71,333	\$74,187	\$77,154	\$80,240	\$83,449	\$86,788	\$90,259
	A	\$73,116	\$76,042	\$79,083	\$82,246	\$85,535	\$88,958	\$92,515
	B	\$74,944	\$77,943	\$81,060	\$84,302	\$87,674	\$91,182	\$94,828
C	De	\$65,202	\$67,810	\$70,522	\$73,343	\$76,277	\$79,328	\$82,501
	A	\$66,832	\$69,505	\$72,285	\$75,177	\$78,184	\$81,311	\$84,564
	B	\$68,503	\$71,243	\$74,092	\$77,056	\$80,139	\$83,344	\$86,678
D	De	\$57,171	\$59,457	\$61,836	\$64,310	\$66,881	\$69,557	\$72,339
	A	\$58,600	\$60,943	\$63,382	\$65,918	\$68,553	\$71,296	\$74,147
	B	\$60,065	\$62,467	\$64,966	\$67,566	\$70,267	\$73,078	\$76,001
E	De	\$51,471	\$53,530	\$55,670	\$57,898	\$60,214	\$62,622	\$65,127
	A	\$52,758	\$54,868	\$57,062	\$59,345	\$61,719	\$64,188	\$66,755
	B	\$54,077	\$56,240	\$58,488	\$60,829	\$63,262	\$65,792	\$68,424
F	De	\$46,462	\$48,321	\$50,253	\$52,263	\$54,353	\$56,528	\$58,789
	A	\$47,624	\$49,529	\$51,509	\$53,570	\$55,712	\$57,941	\$60,259
	B	\$48,814	\$50,767	\$52,797	\$54,909	\$57,105	\$59,390	\$61,765
G	De	\$41,625	\$43,291	\$45,022	\$46,824	\$48,696	\$50,643	\$52,669
	A	\$42,666	\$44,373	\$46,148	\$47,995	\$49,913	\$51,909	\$53,986
	B	\$43,732	\$45,483	\$47,301	\$49,194	\$51,161	\$53,207	\$55,335
H	De	\$37,308	\$38,799	\$40,352	\$41,966	\$43,644	\$45,390	\$47,206
	A	\$38,241	\$39,769	\$41,361	\$43,015	\$44,735	\$46,525	\$48,386
	B	\$39,197	\$40,763	\$42,395	\$44,091	\$45,853	\$47,688	\$49,596
I	De	\$33,594	\$34,938	\$36,335	\$37,788	\$39,300	\$40,872	\$42,507
	A	\$34,434	\$35,811	\$37,243	\$38,733	\$40,283	\$41,894	\$43,570
	B	\$35,295	\$36,707	\$38,174	\$39,701	\$41,290	\$42,941	\$44,659
J	De	\$28,498	\$29,639	\$30,824	\$32,057	\$33,339	\$34,673	\$36,060
	A	\$29,210	\$30,380	\$31,595	\$32,858	\$34,172	\$35,540	\$36,962
	B	\$29,941	\$31,139	\$32,384	\$33,680	\$35,027	\$36,428	\$37,886
K	De	\$25,131	\$26,136	\$27,181	\$28,269	\$29,400	\$30,575	\$31,798
	A	\$25,759	\$26,789	\$27,861	\$28,976	\$30,135	\$31,339	\$32,593
	B	\$26,403	\$27,459	\$28,557	\$29,700	\$30,888	\$32,123	\$33,408

\*modifié

## **APPENDICE B**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE**

#### **SUJET : CONSULTATION MIXTE LOCALE**

Lors des négociations les deux parties ont reconnu les avantages d'une consultation mixte locale en milieu de travail et exprimé le désir d'entreprendre un processus de consultation officiel à la direction des publications parlementaires. Elles s'engagent entre autres à se consulter d'un façon constructive sur l'adoption d'équipement, de matériel ou de méthodes de travail différents de ceux en usage.

Les parties reconnaissent que l'évolution technologique est un défi important pour les travailleurs d'aujourd'hui. Elles conviennent donc de maintenir en permanence cette question à l'ordre du jour des réunions de consultation mixte.

Afin de favoriser la consultation patronale-syndicale à l'échelle locale, la direction s'engage à coordonner la création d'un comité de consultation mixte à la direction des publications parlementaires.

Les parties conviennent de retenir les services d'un spécialiste qui les aidera à élaborer le mandat du comité et à expliquer aux membres les principes et les mécanismes de la consultation mixte.

Les parties s'entendront sur le choix de ce spécialiste et la direction se chargera de la rémunérer.

Signé à Ottawa le 12 octobre 2004.



## APPENDICE C

### PROTOCOLE D'ENTENTE

#### SUJET : HEURES DE TRAVAIL — OBTENTION DE CRÉDITS SUR UNE BASE HORAIRE

Les parties conviennent que la convention collective est appliquée conformément aux dispositions suivantes :

1. **Article 21 — Congé de maladie**

Alinéa 21.01 — 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.

2. **Article 18 — Congés annuels payés**

Alinéa 18.02 — 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) (i) ...onze virgule six cent soixante sept (11,667) heures par mois...
- (ii) ...quatorze virgule cinq cent quatre vingt trois (14,583) heures par mois...
- (iii) ...dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois...

3. Conformément à l'alinéa 17.07 de la convention collective, les congés sont accordés en heures, les heures débitées pour chaque journée complète de congé correspondant à celles où l'employé(e) aurait normalement travaillé ce jour là.

Signé à Ottawa le 12 octobre 2004.

## APPENDICE D

### PROTOCOLE D'ENTENTE

#### SUJET : HORAIRE VARIABLE

Les dispositions suivantes de la convention collective s'appliquent aux employé(e)s qui ont un horaire variable conformément à l'alinéa 24.02 e).

1. **Article 2 — Interprétation et définitions**  
Alinéa 2.01 e) — « Taux de rémunération journalier »— sans objet  
Alinéa 2.01 k) — « Taux de rémunération horaire » — sans objet
2. **Article 20 — Autres congés payés ou non payés**  
Alinéa 20.02 — Congé de deuil — Les jours dont il est question dans cet alinéa sont des jours civils.
3. **Article 24 — Heures supplémentaires**  
Alinéa 24.10 — Rémunération des heures supplémentaires —  
La rémunération des heures supplémentaires effectuées au cours d'une journée normale de travail est versée à l'égard de la période excédant les heures normales de travail de l'employé(e) pour la journée en question.
4. **Article 24 — Travail un jour de repos** — Conformément à l'alinéa 24.10 de la convention collective.
5. **Article 19 — Jours fériés désignés payés**  
Alinéa 19.05 — Employé(e) travaillant un jour férié — Lorsque l'employé(e) travaille un jour férié, l'employé(e) est rémunéré conformément à l'alinéa 19.05. Un jour férié désigné payé compte sept (7) heures.
6. Lorsque l'horaire d'un employé(e) ne prévoit pas d'heures de travail pour un ou plusieurs jours durant la semaine (du lundi au vendredi), chacun de ces jours est considéré comme un jour de repos.

7. Conformément à l'alinéa 17.07 de la convention collective, les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débités pour chaque journée de congé équivalant au nombre d'heures de travail prévu pour l'employé(e) ce jour là.
8. **Article 24.10- Rémunération des heures supplémentaires**  
L'employé(e) ne reçoit pas :
- a) plus de rémunération au taux horaire applicable simplement parce que les « semaines de travail variable », normalement prévues dépassent trente-cinq (35) heures par semaine;
- ou
- b) moins de rémunération au taux horaire applicable parce que les « semaines de travail variable » normalement prévues n'atteignent pas trente-cinq (35) heures par semaine.
9. La mise en vigueur des horaires selon la formule  $37\frac{1}{2} / 27\frac{1}{2}$  et  $40 / 20$  n'entraîne pas des heures supplémentaires ni des paiements supplémentaires simplement en raison de la variation des horaires de travail. Il n'y a pas de rémunération supplémentaire pour l'employé(e) par suite de l'application des horaires selon la formule  $37\frac{1}{2} / 27\frac{1}{2}$  et  $40 / 20$ .

Signé à Ottawa le 12<sup>ième</sup> jours d'octobre 2004.

**APPENDICE E**

**LETTRE D'ENTENTE**

**SUJET : FORMATION- EMPLOYÉ(E)S EN PROTECTION  
SALARIALE**

Afin de donner aux employé(e)s sous le régime de protection salariale la possibilité d'acquérir les compétences et les connaissances voulues pour améliorer leurs chances d'emploi ou d'avancement, l'employeur les rembourse intégralement, à concurrence de 2000 \$, du coût des cours de perfectionnement professionnel suivis avec succès hors des heures normales de travail pendant la durée de la présente convention, sous réserve que le gestionnaire responsable les ait approuvés au préalable.

Signé à Ottawa le 7<sup>ième</sup> jour de janvier 2004.

## APPENDICE F

### PROTOCOLE D'ENTENTE

#### SUJET : EMPLOYÉ(E)S SAISONNIERS ACCRÉDITÉS POUR UNE PÉRIODE INDÉTERMINÉS (ESAI)

Il faut appliquer/respecter les conditions énoncées ci-après pour obtenir ou perdre le statut d'employé(e) saisonnier accrédité pour une période indéterminé.

- \*
  1. Une personne qui travaille sept cents (700) heures au cours d'une année civile obtiendra le statut d'employé(e) ESAI à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année subséquente où le seuil de sept cents (700) heures aura été franchi. La convention collective et les conditions d'emploi portant sur l'employé(e) ESAI commenceront à s'appliquer le premier jour où l'emploi reprend au cours de cette année.
  2. L'employé(e) ESAI qui travaille moins de sept cents (700) heures en deux (2) années consécutives cesse d'être considéré comme employé(e) ESAI dès le 31 décembre de la deuxième année de la période de deux (2) années consécutives au cours de laquelle il n'a pas atteint le seuil de sept cents (700) heures.
  3. Si un employé(e) ESAI travaille moins de sept cents (700) heures au cours d'une année électorale en raison de l'irrégularité de la charge de travail ces années-là et, par conséquent, n'atteint pas le seuil des sept cents (700) heures nécessaires pour conserver le statut d'employé(e) ESAI cette année-là, l'écart ne peut être invoqué pour lui retirer son statut.
  4. Indépendamment des articles 1 et 2 ci-dessus, l'employé(e) qui travaille moins de sept cents (700) heures au cours d'une année électorale, mais qui a travaillé plus de sept cents (700) heures au cours de l'année ayant précédé l'année électorale et qui travaille plus de sept cents (700) heures au cours de celle qui la suit se voit accorder le statut d'employé(e) ESAI dès le 1<sup>er</sup> janvier suivant cette période de trois (3) ans.

5. Indépendamment des articles 1 et 2 ci-dessus, l'employé(e) ESAI qui travaille moins de sept cents (700) heures au cours de l'année ayant précédé l'année électorale et au cours de celle qui la suit perd le statut d'employé(e) ESAI dès le 1<sup>er</sup> janvier suivant cette période de trois (3) ans.

6. Comité local de consultation mixte

L'employeur fournit deux fois l'an à la section locale des informations statistiques sur les heures travaillées par les employé(e)s non accrédités et les employé(e)s saisonniers accrédités pour une période indéterminée. Les données sont remises en juillet et en janvier de chaque année et portent sur les six (6) mois précédents. Toute personne qui croit qu'elle aurait dû faire partie de l'unité de négociation en vertu du présent protocole d'entente ou qui estime que ses heures de travail ont été incorrectement consignées peut saisir le comité local de consultation mixte de la question pour qu'il corrige la situation

7. Les postes vacants d'employé(e)s ESAI sont dotés dans le cadre du processus de dotation normal de la Chambre des communes. Le candidat retenu est couvert par la convention collective et le présent protocole d'entente dès son premier jour de travail. L'employeur peut conférer à l'employé(e) le statut d'employé(e) ESAI en tout temps.

\*

8. Rémunération des heures supplémentaires

Les employés saisonniers accrédités indéterminés (SAI) sont rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées, mais, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être rémunérés en congé payé d'une période équivalente comme suit :

a. Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé d'une période équivalente mais seulement pendant les périodes d'inactivité ou d'activité réduite du Parlement;

b. Les congés compensatoires acquis pendant une année civile n'ayant pas été utilisés au 15 décembre de l'année au cours de laquelle ils sont acquis sont soit versés en espèces ou inscrits à l'horaire par l'Employeur au cours des prochaines vacances parlementaires;

- c. La rémunération des heures supplémentaires effectuées entre le 15 et le 31 décembre est soit reportée à l'année suivante ou pris en temps équivalent pendant les vacances de fin d'année, sous réserve de l'alinéa a) ci-haut;
- d. Les heures supplémentaires rémunérées en temps équivalent ne sont pas tenues en compte dans le calcul :
  - (i) de l'emploi continu;
  - (ii) des crédits de congé de maladie accumulés;
  - (iii) des heures de congé de maladie accumulés;
  - (iv) de tout autre avantage prévu dans la présente convention.

Sous réserve de la présente convention, la demande de congé compensatoire ne peut pas être refusée sans motifs valables.

## **APPENDICE G**

### **PROTOCOLE D'ENTENTE**

#### **SUBJET : DISTRIBUTION DU VOLUME DE TRAVAIL**

Au cours des négociations, l'employeur a proposé un libellé à l'égard du travail par quarts et des jours de congé normaux autres que le samedi et le dimanche. Des modifications corrélatives ont aussi été proposées à l'égard d'autres dispositions traitant de ces sujets.

Les deux parties ont reconnu le bien-fondé et les avantages de tenir une consultation mixte locale avant de mettre l'horaire de travail en application. L'employeur s'engage à examiner les préoccupations et les problèmes des employé(e)s.

Signé à Ottawa le 7<sup>ième</sup> jour de janvier 2004.



## APPENDICE H

### PROTOCOLE D'ENTENTE

La présente entente de principe constitue un règlement intégral et définitif de tous les points litigieux opposant les parties relativement au grief # HC-384-02 *Virginia Honeywell and Lynne M. Noël*. Il est convenu que les employé(e)s retireront immédiatement les griefs HC-384-02 et HC-356-01 du processus de règlement des griefs.

Dans le cadre du règlement, la direction convient de maintenir la description de travail des plaignantes (Secrétaire du Service des comptes rendus des comités) afin qu'elles demeurent pupitreuses et qu'elles se déplacent avec les comités dans le cadre de leurs fonctions normales. De plus, les salaires de *Virginia Honeywell* et de *Lynne M. Noël* sont maintenus, conformément à l'article 25.13 de la convention collective du groupe Comptes rendus et traitement de texte.

La présente entente de principe ne vaut que pour *Virginia Honeywell* et *Lynne M. Noël* et uniquement tant qu'elles occupent un poste de secrétaire du Service des comptes rendus des comités.

Les parties comprennent et conviennent que par le présent règlement, l'employeur n'admet nullement avoir enfreint la convention collective ou une autre politique, directive ou pratique de la Chambre des communes.

De plus, la présente entente de principe est sans précédent et ne porte pas atteinte à la position que les parties pourraient adopter à l'égard d'autres cas de nature semblable ou identique.

Signé à Ottawa, Ontario, le 7<sup>ième</sup> jour d'octobre 2004.

**ANNEXE I**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LA CHAMBRE DES COMMUNES**

**ET**

**L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SOUS-GROUPES DES COMPTES  
RENDUS ET DE TRAITEMENT DE TEXTE**

**Objet : Article 28 – Santé et sécurité**

Les parties conviennent que la proposition de l'employeur concernant la santé et la sécurité, ci-dessous, sera négociée avec les représentants des quatre unités de négociation représentées par l'AFPC à une table commune distincte. Toute entente conclue à cette table distincte est obligatoire et applicable aux quatre unités de négociation.

---

28.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu sain et sûr. Les parties conviennent que la santé et la sécurité s'entendent du sens et des principes de la Politique de santé et de sécurité au travail de la Chambre des communes.

**POUR LA CHAMBRE  
DES COMMUNES**

**POUR L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE (AFPC)**

---

Michel Roy, Directeur,  
Publications parlementaires.

---

Elizabeth Hogan

---

Carole Piette, négociatrice

---

Morgan Gay, négociateur