



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Convention collective entre la Chambre des communes
et Unifor-le syndicat/Canada

UNITÉ DE NÉGOCIATION GROUPE TECHNIQUE

Date d'expiration : 31 mars 2022



Table des matières

OBJET DE LA CONVENTION	8
ARTICLE 1.....	8
DÉFINITIONS	8
1.2 Emploi continu	8
ARTICLE 2.....	9
RECONNAISSANCE SYNDICALE	9
ARTICLE 3.....	9
DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 4.....	9
DROITS DU SYNDICAT	9
4.1 Cotisations.....	9
4.3 Avis	10
4.4 Accès d'un représentant d'Unifor	10
4.5 Panneaux d'affichage	10
4.6 Congé pour les affaires du Syndicat	11
4.6.1 Congé pour assister à l'audition de griefs	11
4.6.2 Congé pour assister à des réunions de négociation collective ou de ratification.....	11
4.6.3 Champs de responsabilité – délégués ou représentants syndicaux	12
4.6.4 Autorisation de quitter son poste de travail pour faire enquête.....	12
4.6.5 Congé aux fins de procédures devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)	12
4.6.6 Congé pour arbitrage	12
4.6.8 Orientation	13
ARTICLE 5.....	13
EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL	13
5.1 Définition.....	13
5.1.2 Généralités	13
5.1.6 Jours fériés désignés	14
5.1.8 Heures supplémentaires	14
5.1.10 Congés annuels.....	14
5.1.11 Congés de maladie	14
5.1.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie.....	15
5.1.13 Indemnité de départ	15

5.1.14 Ancienneté	15
ARTICLE 6.....	15
PROCÉDURE DE RÉGLEMENTS DES GRIEFS.....	15
6.4 Délais	17
ARTICLE 7.....	17
APPRÉCIATION DU RENDEMENT – MESURES DISCIPLINAIRES.....	17
7.1 Appréciation du rendement.....	17
7.3 Mesures disciplinaires.....	18
7.3.6 Discipline	19
ARTICLE 8.....	19
ANCIENNETÉ	19
ARTICLE 9.....	20
AFFECTATIONS TEMPORAIRES.....	20
ARTICLE 10.....	20
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	20
ARTICLE 11.....	21
AVANTAGES OFFERTS AUX EMPLOYÉ(E)S.....	21
11.1 Congés de maladie	21
11.1.1 Crédits	21
11.2 Prestations de maladie d’assurance.....	22
11.2.1 Régime de soins dentaires	23
11.3 Congé de maternité, de paternité et de garde d’enfant.....	23
11.3.1 Congé de maternité non payé.....	23
11.3.2 Indemnité de maternité	24
11.3.3 Indemnité de maternité spéciale pour l’employée totalement invalide	27
11.3.4 Congé parental non payé	27
11.3.5 Indemnité parentale.....	29
11.3.6 Indemnités parentales spéciales pour l’employé totalement invalide	34
11.3.7 Congé non payé pour garde d'enfant.....	35
11.3.8 Avis	35
11.3.9 Retour au travail.....	35
11.4 Congé pour décès.....	35
11.5 Congé spécial.....	37
11.6 Congé d’éducation et aide	37
a) Généralités.....	37
b) Relié à l’emploi.....	37

11.6.1	Congé d'éducation	37
11.7	Congé pour témoigner en justice ou faire partie d'un jury.....	38
11.8	Congé payé pour responsabilités familiales.....	39
11.9	Congé payé pour fêtes religieuses	40
11.10	Congé de nature personnelle.....	40
ARTICLE 12.....		40
FRAIS DE DÉPLACEMENT		40
12.1	Voyage d'affaire pour la Chambre des communes	40
12.2	Transport	41
ARTICLE 13.....		42
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS ET CONGÉS ANNUELS		42
13.1	Jours fériés désignés payés	42
13.2	Congés annuels.....	43
13.2.3	Justification	44
13.2.5	Jours fériés coïncidant avec un congé annuel.....	44
13.2.6	Congé de maladie et congé de décès coïncidant avec un congé annuel	45
13.2.7	Cessation des fonctions.....	45
13.2.8	Crédit unique de congé annuel	45
13.3	Horaire des congés annuels	45
ARTICLE 14.....		47
DIVERS		47
14.1	Crédits/Identification	47
14.2	Emploi à l'extérieur	47
14.3	Formation	48
14.3.6	Formation en langues officielles	49
14.4	Indemnité de départ	49
a)	Mise à pied.....	50
b)	Décès.....	50
c)	Renvoi en cours de stage	50
d)	Renvoi pour incapacité ou incompétence	50
14.5	Consultation mixte	51
14.5.1	Comité de consultation mixte	51
14.7	Élimination de la discrimination.....	52
14.7.1	Prévention du harcèlement.....	52
14.8	Protection de la vie privée et caractère confidentiel	52
ARTICLE 15.....		53
SÉCURITÉ ET SANTÉ		53
15.6	Comité mixte de la sécurité et de la santé.....	54

ARTICLE 16.....	56
DURÉE DU TRAVAIL ET ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL	56
16.1 Semaine de travail et jours de repos.....	56
16.2 Journée de travail.....	56
16.2.4 Temps de déplacement.....	56
16.3 Fiche de temps et de présences.....	57
16.4 Établissement et affichage des horaires de travail	58
16.5 Horaires convenus.....	58
16.6 Heures supplémentaires	58
16.7 Travail un jour de repos prévu	59
16.8 Temps compensatoire.....	59
16.9 Période de chevauchement	60
16.10 Rappel au travail.....	60
16.12 Prime de quart.....	61
16.13 Disponibilité.....	61
16.15 Prime de fin de semaine.....	63
ARTICLE 17.....	63
REPAS ET PAUSES.....	63
17.2 Première période de repas.....	63
17.3 Deuxième période de repas	63
17.4 Pause repas subséquente.....	63
17.5 Déplacement du repas	64
17.6 Pauses.....	64
ARTICLE 18.....	64
CHAMP D'APPLICATION.....	64
ARTICLE 19.....	64
PRÉPONDÉRANCE ET CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION.....	64
ARTICLE 20.....	65
ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE.....	65
ARTICLE 21.....	65
DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA PAYE	65
21.2 Augmentation d'échelon de rémunération.....	65
21.2.1 Date d'augmentation d'échelon	65
21.2.2 Périodes d'augmentation d'échelon	65
21.3 Taux de rémunération applicable au moment de la nomination	66

21.3.2 Taux de rémunération dans le cas d'une nomination à un niveau de classification comportant un taux maximal inférieur	66
21.4 Versement du salaire et de la rémunération des heures supplémentaires	67
21.5 Indemnité de présentation	67
21.6 Affectation temporaire	68
21.7 Prime d'affectation temporaire	68
ARTICLE 22	68
RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION	68
APPENDICE A	71
Taux de rémunération - Employés représentés - TKG	71
APPENDICE A (SUITE)	72
Taux de rémunération - Employés représentés - TKG	72
APPENDICE B LETTRE D'ENTENTE	73
ENTRE LA CHAMBRE DES COMMUNES ET LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP)	73
Sujet: RELATIF AU PASSAGE À LA NOUVELLE STRUCTURE	73
APPENDICE C LETTRE D'ENTENTE	76
RÉGIME DE PROTECTION SALARIALE	76
APPENDICE D	76
EMPLOYÉ(E)S RÉMUNÉRÉS EN FONCTION D'UNE ÉCHELLE DE RETENUE	76
APPENDICE E PROTOCOLE D'ENTENTE	77
ENTRE LA CHAMBRE DES COMMUNES (L'EMPLOYEUR) ET	77
UNIFOR (LE SYNDICAT)	77
COMITÉ MIXTE SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL	77
APPENDICE F PROTOCOLE D'ENTENTE	77
ENTRE LA CHAMBRE DES COMMUNES (L'EMPLOYEUR) ET UNIFOR (LE SYNDICAT) CONCERNANT LA CRÉATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL MIXTE SUR LE SOUTIEN EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR UNIFOR QUI SONT TOUCHÉS PAR LA VIOLENCE FAMILIALE	77
PIÈCE NO.1 MODIFICATION DES QUARTS	78
Sujet: ARTICLE 16	78

APPENDICE G PROTOCOLE D'ENTENTE.....79
DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE
DÉPART VOLONTAIRE(DÉMISSION ET RETRAITE) 79

OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de reconnaître l'intérêt commun de la Chambre des communes et Unifor – le syndicat/Canada dans la promotion de relations harmonieuses et mutuellement bénéfiques entre la Chambre et ses employé(e)s, conformément aux droits des deux parties. La présente convention a également pour objet de faire en sorte qu'un esprit de bonne entente prévale en tout temps entre l'Employeur et ses employé(e)s et, à cette fin, la convention est signée de bonne foi par les deux parties. La convention vise par conséquent à définir certaines modalités d'emploi visant la rémunération, l'horaire de travail, les avantages sociaux des employé(e)s et les conditions générales d'emploi touchant les employé(e)s régis par la présente convention.

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

1.1 Dans la présente convention, le terme « 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.

Par « Syndicat » ou « Unifor », on entend Unifor – le syndicat/Canada.

Sauf dans les cas expressément visés, les définitions suivantes s'appliquent à toute la convention.

1.2 **Emploi continu**

« Emploi continu » comprend aussi la période d'emploi continu au Sénat, à la Bibliothèque du Parlement, dans les ministères figurant à l'annexe A de la Loi sur l'administration financière et dans les entités de l'administration publique mentionnées dans la partie 1 de l'annexe 1 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et dont les employé(e)s sont nommés exclusivement par la Commission de la fonction publique.

1.3 « Jour de repos » désigne, sous réserve de la clause 16.8, deux (2) jours consécutifs, le samedi et le dimanche, qui seront ci-après appelés les jours de repos prévus à l'horaire.

1.4 « Employé(e) » désigne toute personne, au sens de la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP), qui est membre de l'unité de négociation.

1.5 « Congé payé » désigne une période d'absence autorisée pendant laquelle l'employé(e) continue à toucher son taux de rémunération horaire normal et à bénéficier des autres avantages que l'employé(e) reçoit du seul fait de sa rémunération.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.1 L'Employeur reconnaît Unifor – le syndicat/Canada comme agent de négociation unique de tous les employé(e)s faisant partie du groupe technique décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, le 10 février 2014.
- 2.2 Des employé(e)s à court et à long terme ne seront pas embauchés afin d'éviter d'afficher et de remplir des postes indéterminés dans l'unité de négociation. Cependant, des nominations à court terme pourront être utilisées afin de couvrir les exigences opérationnelles et organisationnelles et les congés spécifiés dans la convention collective, des besoins additionnels durant des périodes de pointe, des projets, des contrats et service, lorsqu'un poste vacant est en instance de dotation ou lorsqu'un poste doit être rempli afin de remplacer des employé(e)s en affectations. Lorsque des nominations à termes doivent excéder douze (12) mois, l'Employeur sur demande informera le Syndicat des raisons.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1 Unifor – le syndicat/Canada reconnaît à l'Employeur le droit de gérer et de diriger les activités de la Chambre des communes. Toutefois, l'Employeur doit s'acquitter de ces responsabilités en respectant les dispositions de la présente convention collective. L'employeur convient d'exercer ses responsabilités de gestion de façon juste et raisonnable.

ARTICLE 4

DROITS DU SYNDICAT

- * 4.1 **Cotisations**
- Les cotisations syndicales et fiscales sont retenues mensuellement par l'Employeur pour tous les employé(e)s de l'unité de négociation. Le Syndicat fournit à l'Employeur un barème, qu'il peut modifier en tout temps, établissant le montant à retenir de tout traitement de chaque employé(e), à compter de leur date d'embauche à titre d'employé(e) nommé pour une période indéterminée, d'employé(e) occupant un poste de durée déterminée, d'employé(e) à temps partiel ou d'une personne qui est habituellement astreinte à travailler plus de sept cent (700) heures par année civile ou d'employé(e) contractuel à court terme, dont le contrat s'est prolongé à plus de six (6) mois d'emploi continu, conformément à la Loi sur les relations de travail au Parlement.

4.1.1 Les montants retenus conformément à l'alinéa 4.1 doivent être versés mensuellement par chèque à Unifor ou à son représentant au plus tard le 15e jour du mois suivant le mois pour lequel les retenues sont effectuées et sont accompagnées de détails qui identifient chaque employé(e) et indiquent les déductions faites en son nom.

4.2 Aucune organisation d'employé(e)s, tel que le définit l'article 3 de la Loi sur les relations de travail au Parlement, autre que Unifor, n'est autorisée à faire retenir des cotisations par l'Employeur sur le traitement des membres de l'Unité de négociation appartenant à Unifor.

4.3 **Avis**

Chaque mois, l'Employeur communique au Syndicat, le nom des employé(e)s qui ont été engagés, congédiés ou mutés au sein ou à l'extérieur de l'unité de négociation, ainsi que celui des employé(e)s qui sont décédés, qui ont démissionné ou qui ont pris leur retraite.

* 4.3.1 Chaque mois, l'Employeur fournit au Syndicat un document présenté sur un support électronique convenable, qui renferme les renseignements suivants :

- i. le nom de l'employé(e);
- ii. le statut d'emploi;
- iii. la classification, le salaire, l'ancienneté et, si possible, l'adresse de courriel, le numéro de téléphone et l'adresse postale personnelle;
- iv. le montant des retenues brutes pour chaque employé(e); et
- v. le nom des employé(e)s qui ont été engagés, qui ont démissionné, qui ont pris leur retraite, qui ont été congédiés, qui ont été promus ou qui ont été mutés au sein ou à l'extérieur de l'unité de négociation, ainsi que celui des employé(e)s qui commencent ou terminent un congé de garde d'enfant, depuis le dernier paiement des cotisations.

* 4.3.2 Chaque année, en janvier et en juillet, l'Employeur remettra au Syndicat la liste de tous les travailleuses et travailleurs occasionnels/contractuels ayant effectué un travail de l'unité de négociation au cours des six derniers mois, avec le total des heures travaillées.

4.4 **Accès d'un représentant d'Unifor**

Les représentants du Syndicat ont accès aux locaux de l'Employeur sur préavis raisonnable et sans intervention indue de ce dernier, à des heures convenables et sans nuire aux activités normales de l'Employeur.

4.5 **Panneaux d'affichage**

L'Employeur doit fournir au Syndicat à chaque lieu de travail, des panneaux d'affichage situés en des endroits convenables.

L'Employeur se réserve le droit d'enlever tout avis affiché qu'il considère préjudiciable aux relations patronales-syndicales.

4.5.1 L'Employeur convient de fournir à la section locale du Syndicat de l'espace de bureau pour la tenue de dossiers et d'autres fins administratives.

* **4.6 Congé pour les affaires du Syndicat**

Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé sans solde pour une période raisonnable à un ou plusieurs employé(e)s à la fois pour :

- a) assister aux réunions du Conseil exécutif, aux Congrès syndicaux, aux cours d'éducation syndicale, etc. Une demande pour un tel congé est soumise dans un délai raisonnable et accordé conformément aux exigences opérationnelles;
- b) occuper une fonction au sein du Syndicat ou d'un organisme syndical reconnu, pour une période n'excédant pas quatre (4) ans. Toute année additionnelle est accordée par l'Employeur sur réception d'une demande écrite de la part de l'employé(e) et du Président du syndicat;
- c) le congé accordé conformément au paragraphe 4.6 b) ne constitue pas une interruption de service aux fins du calcul de l'ancienneté; de plus tous les avantages de la convention collective sont maintenus durant un congé accordé conformément au paragraphe 4.6 a).

Lors de tels congés, l'Employeur versera leur salaire normal à ces employé(e)s. Le Syndicat remboursera à l'Employeur le recouvrement de salaire sur présentation d'une facture à la section locale du Syndicat précisant le montant pour chaque employé(e) visé.

* **4.6.1 Congé pour assister à l'audition de griefs**

Sur demande du Syndicat, l'Employeur libère, sans perte de salaire ni de crédits de congé, la ou les personnes ayant présenté le grief et la personne désignée par le Syndicat pour assister à l'audition du grief tel que prévu à l'article 6. Cependant, le temps consacré à ces audiences ne peut servir aux fins de calcul des heures supplémentaires, si les auditions se prolongent au-delà du tour de service. L'Employeur organise les audiences en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé aux autres employé(e)s désignés par le Syndicat afin de garantir une représentation équitable à la réunion. La présence de représentant(e)s additionnel(le)s ne sera pas refusée sans motif raisonnable par l'une ou l'autre partie.

* **4.6.2 Congé pour assister à des réunions de négociation collective ou de ratification**

- a) L'Employeur accorde un congé non payé à au moins trois (3) employé(e)s pour assister à des réunions de négociation collective avec l'Employeur et à des réunions de pré-négociation au nom du Syndicat. Lors de tels congés, l'Employeur versera leur salaire normal à ces employé(e)s. Le Syndicat remboursera à l'Employeur le recouvrement de

salaire, sur présentation d'une facture à la section locale du Syndicat précisant le montant pour chaque employé(e) visé.

- b) Sous réserve des nécessités du service et moyennant un préavis raisonnable, l'Employeur accorde un congé payé d'une (1) heure au salaire normal aux membres de l'unité de négociation pour assister à une réunion de ratification de la convention collective à l'issue des négociations. Le congé payé est accordé une fois après la négociation de la convention collective. (Groupe des opérations seulement)

4.6.3 **Champs de responsabilité – délégués ou représentants syndicaux**

La section locale du Syndicat informe l'Employeur des noms de ses délégués et représentants ainsi que de leur champ de responsabilité respectif dans les dix (10) jours de travail qui suivent un changement apporté aux listes ou dans les dix (10) jours de travail qui suivent de nouvelles nominations à ces fonctions. Dans la détermination des champs de responsabilités des représentants syndicaux, le Syndicat tient compte de l'organisation du lieu de travail et de la dispersion des employé(e)s.

4.6.4 **Autorisation de quitter son poste de travail pour faire enquête**

Un délégué syndical ou un représentant autorisé doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête sur des plaintes ou des griefs et cette permission ne peut être refusée sans raison valable. Dans la mesure du possible, le représentant doit aviser son supérieur immédiat avant de reprendre son travail. Le représentant syndical ou le représentant autorisé doit informer le superviseur de la section ou du service où il fera enquête sur les plaintes ou les griefs avant de s'y rendre.

* 4.6.5 **Congé aux fins de procédures devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)**

L'Employeur accordera un congé payé à deux (2) employé(e)s qui :

- a) sont parties d'une procédure devant la CRTESPF;
- b) représentent un ou des employés dans le cadre d'une procédure devant la CRTESPF.

4.6.6 **Congé pour arbitrage**

L'Employeur accordera un congé rémunéré à au plus deux (2) employé(e)s qui représentent Unifor devant un conseil d'arbitrage.

- * 4.6.7 L'employeur peut, à titre exceptionnel, accorder un congé payé en vertu des articles 4.6.5 et 4.6.6 à plus de deux (2) employé(e)s qui représentent Unifor. La demande doit être adressée d'avance aux Services des relations de travail, qui décideront, en fonction des circonstances, s'il est raisonnable d'accorder un congé à d'autres employé(e)s.

* **4.6.8 Orientation**

Dans le cadre de son orientation, le nouvel employé ou la nouvelle employée se voit accorder une période payée de 15 minutes, pendant les heures normales de travail, dans les deux (2) semaines suivant son entrée en fonction, pour rencontrer son délégué ou sa déléguée syndical(e) ou le ou la représentante(e) local(e).

ARTICLE 5

EMPLOYÉ(E)S À TEMPS PARTIEL

5.1 Définition

« Employé(e) à temps partiel » désigne une personne qui travaille moins de trente-cinq (35) heures par semaine en moyenne, mais au moins le nombre d'heures prescrit à l'article 3 de la Loi sur les relations de travail du Parlement.

5.1.2 Généralités

Les employé(e)s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et celles des employé(e)s à plein temps, à moins d'indication contraire.

5.1.3 Les employé(e)s à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires prévues pour un employé(e) à plein temps.

5.1.4 (a) Normalement, les employé(e)s à temps partiel ne sont pas tenus de travailler un jour de repos prévu.

(b) Si un employé(e) à temps partiel est tenu de travailler et travaille un jour de repos prévu, les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent.

(c) Les heures de travail quotidiennes des employé(e)s à temps partiel sont ininterrompues.

(d) Les exigences relatives au travail par poste stipulées dans la présente convention ne s'appliquent pas aux employé(e)s à temps partiel.

5.1.5 Les congés peuvent être accordés uniquement :

a) pendant les périodes au cours desquelles les employé(e)s doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;

ou

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

5.1.6 Jours fériés désignés

L'employé(e) à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime supplémentaire de quatre virgule six (4,6 %) pour cent pour toutes les heures normales effectuées.

5.1.7 Lorsque l'employé(e) à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé(e)s à plein temps à l'alinéa 13.1 de la présente convention, l'employé(e) est rémunéré à tarif et demi (1½) du taux normal de rémunération pour toutes les heures travaillées.

5.1.8 Heures supplémentaires

L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé(e) à plein temps, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié désigné.

5.1.9 Sous réserve de l'alinéa 5.1.8, un employé(e) à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au taux des heures supplémentaires prévu dans la présente convention.

5.1.10 Congés annuels

L'employé(e) à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures que l'employé(e) effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans l'article concernant les droits aux congés annuels, ces crédits étant calculés au prorata selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour et quart (1¼) par mois, un quart (¼) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé(e), par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour et deux tiers (1⅔) par mois, un tiers (⅓) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé(e), par mois.

5.1.11 Congés de maladie

L'employé(e) à temps partiel acquiert des crédits de congés de maladie à raison d'un quart (¼) du nombre d'heures que l'employé(e) effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

5.1.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des alinéas 5.1.10 et 5.1.11, lorsque l'employé(e) n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles, rémunérées au taux normal.
- b) L'employé(e) qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ou de congés de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé(e) à plein temps.

5.1.13 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 14.4 (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 de périodes d'emploi à plein temps et 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 sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ correspondra au nombre équivalent d'années à plein temps, multiplié par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein prévu pour le groupe et le niveau approprié.

5.1.14 Ancienneté

L'article 8 ne s'applique pas si l'employé(e) à temps partiel est par la suite engagé à plein temps sans interruption de service. Dans ce cas, l'ancienneté de l'employé(e) est calculée à partir de la date ou sa période d'emploi globale a débuté.

ARTICLE 6

PROCÉDURE DE RÉGLEMENTS DES GRIEFS

- 6.1 Les deux (2) parties conviennent de régler aussi rapidement que possible les griefs résultant de l'application de la présente convention collective. En cas de litige survenant entre un membre de l'unité de négociation et l'Employeur au sujet des conditions de travail, le différend est tranché suivant la procédure établie ci-après.

Première étape : Le plaignant ou le délégué syndical discute en premier lieu de tout litige considéré comme un grief avec le supérieur immédiat de l'employé(e) ou avec la personne désignée par l'Employeur pour entendre les griefs à la première étape. Une réponse verbale est transmise au plaignant dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

Deuxième étape : Faute d'un règlement satisfaisant à la première étape, le grief est, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent, soumis par écrit au supérieur immédiat du plaignant ou à l'agent responsable, qui doit immédiatement :

- a) transmettre le grief au représentant de l'Employeur autorisé à l'étudier à ce niveau;
- b) remettre à l'employé(e) un accusé de réception précisant la date à laquelle le grief a été reçu.

L'Employeur rencontre le comité syndical local de règlement des griefs du syndicat local, qui se compose de deux (2) membres permanents, afin de tenter de régler le litige. Cette rencontre a lieu dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation du grief. Après avoir tenu des discussions avec le comité des griefs, l'Employeur répond par écrit dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.

Troisième étape : Si le grief n'est pas réglé dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la rencontre prévue à la deuxième étape, il peut être soumis à la personne désignée par le Président et le bureau du Syndicat pour étude plus approfondie.

- 6.2 Si les représentants de l'Employeur et du Syndicat ne peuvent s'entendre, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa transmission, conformément à l'article 63 de la Loi sur les relations de travail au Parlement.
 - 6.2.1 Nonobstant les dispositions relatives à la procédure contenues dans le présent article, un grief concernant un congédiement, une rétrogradation, une nomination ou une classification peut être transmis à la troisième étape dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date où il a pris naissance, et, s'il n'est pas réglé trente (30) jours ouvrables après sa présentation, peut être renvoyé à l'arbitrage conformément aux articles 63 et 66 de la Loi sur les relations de travail au Parlement.
 - * 6.2.2 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'envoi d'un avis en ce sens, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Si elles ne parviennent pas à un accord dans un délai de dix (10) jours ouvrables, la partie plaignante peut demander au Président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral de nommer un arbitre.
 - 6.2.3 Une déclaration conjointe ou des déclarations séparées de l'Employeur et du Syndicat décrivant les faits objet du grief et la question qui doit être tranchée par l'arbitre est (ou sont) présentée(s) à la Commission au plus tard dix (10) jours ouvrables après que celle-ci a accepté d'entendre le grief. Une audience a lieu pour permettre aux parties de soumettre d'autres preuves et de faire les représentations nécessaires. L'arbitre rend une décision conformément aux dispositions des articles 67 et 68 de la Loi sur les relations de travail au Parlement.
 - 6.2.4 L'arbitre désigné tient une audience et rend une décision qui est finale et exécutoire. L'arbitre ne doit pas modifier ni étendre les dispositions de la convention.
- * 6.3 Si l'une des deux (2) parties à la présente convention considère que l'autre ne remplit pas l'une ou l'autre de ses obligations, la question est mise par écrit et discutée par les représentants de l'Employeur et du Syndicat. Si elle n'est pas réglée d'une manière satisfaisante, l'une ou l'autre

des parties peut en saisir la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, conformément à l'article 70 de la Loi sur les relations de travail au Parlement.

6.4 Délais

Tout délai mentionné dans la procédure de règlement des griefs peut être prolongé après consentement des parties.

6.4.1 Si l'Employeur ne répond pas au plaignant dans les délais prescrits par la présente procédure, le grief est soumis à l'étape suivante.

6.4.2 Lorsque la présentation d'un grief doit se faire par courrier électronique ou par la poste, le grief est considéré comme ayant été présenté à la date qu'il porte ou à celle du cachet de la poste, et comme ayant été reçu le jour où il a été livré au bureau approprié.

6.5 Nonobstant les dispositions ci-dessus, rien ne devrait empêcher les parties de discuter d'un grief en tout temps au cours du processus.

6.6 Le grief d'un employé(e) n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

* 6.7 Une fois la réponse au grief fournie à l'employé(e), la traduction de la réponse peut être fournie au représentant syndical sur demande.

ARTICLE 7

APPRÉCIATION DU RENDEMENT – MESURES DISCIPLINAIRES

7.1 Appréciation du rendement

Il est entendu qu'un processus peut être établi afin de permettre l'appréciation régulière du rendement de tous les employé(e)s. Lorsqu'un programme d'appréciation régulière du rendement est mis sur pied, l'Employeur convient de consulter le Syndicat afin de déterminer les modalités d'un tel programme d'appréciation du rendement. Lorsqu'une telle évaluation officielle est faite, l'employé(e) doit avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation, une fois remplie, afin d'indiquer l'employé(e) en a lu le contenu. Une copie de la formule lui est alors remise. La signature de l'employé(e) sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement que l'employé(e) en a lu le contenu et ne signifie pas que l'employé(e) y souscrit.

7.1.1 Les représentants de l'Employeur qui apprécient le 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 sur laquelle porte l'évaluation.

7.1.2 L'employé(e) ne peut demander à l'Employeur une évaluation officielle de son rendement qu'une (1) seule fois par an. Cette évaluation est faite par écrit.

7.1.3 Il est convenu que l'appréciation du rendement est un processus impartial de perfectionnement des employé(e)s qui est conforme aux objectifs organisationnels. Les employé(e)s sont encouragés à développer pleinement leur potentiel. L'appréciation du rendement ne vise pas à remplacer les mesures disciplinaires.

7.2 Moyennant un préavis raisonnable, un employé(e) peut consulter son dossier personnel un nombre raisonnable de fois par année, en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

* 7.3 **Mesures disciplinaires**

a) L'Employeur avertit l'employé(e) par écrit de tout incident qui pourrait lui valoir des mesures disciplinaires et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où l'employé(e) apprend que l'incident en question s'est produit. L'employé(e) est informé(e) par écrit de son droit de consulter un représentant syndical.

b) Lorsque l'Employeur a l'intention d'infliger une mesure disciplinaire à un employé(e), l'Employeur lui donne les raisons de cette mesure par écrit. L'Employeur tâche de donner ces raisons à l'employé(e) au moment où la mesure disciplinaire est prise ou, si la chose n'est pas possible, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'avis initial prévu en a) ci-dessus.

c) Les délais prévus dans le présent article peuvent être prolongés par consentement mutuel de la direction et du Syndicat.

7.3.1 L'Employeur avertit le représentant local du Syndicat du fait qu'il a décidé d'imposer une mesure disciplinaire à l'employé(e).

7.3.2 Lorsque l'employé(e) est tenu d'assister à une réunion devant porter sur une mesure disciplinaire le touchant, l'employé(e) a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant du Syndicat à cette réunion.

7.3.3 Si une enquête est menée en ce qui a trait à une mesure disciplinaire qui lui est infligée, l'employé(e) a le droit de consulter son dossier personnel en présence de son superviseur et, si l'employé(e) le désire, d'un représentant(e) syndical. L'Employeur lui fournit sur demande une copie de tout document pertinent qui se trouve dans son dossier personnel.

7.3.4 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versée au dossier personnel de l'employé(e) doit être détruite 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. Cette période sera automatiquement prolongée pour la durée de toute période de congé sans solde de plus de trois (3) mois.

7.3.5 L'Employeur convient que les suspensions ne seront pas appliquées avec effet rétroactif.

7.3.6 Discipline

L'Employeur et le Syndicat conviennent que des mesures disciplinaires appropriées peuvent être prises pour des motifs justes et raisonnables.

ARTICLE 8

ANCIENNETÉ

- 8.1 Pour ce groupe d'employé(e)s de la Chambre des communes, l'ancienneté est réputée commencer à la date d'entrée en fonction.
- 8.1.1 Lorsqu'un employé(e) comptant plus d'une (1) année de service est mis à pied, son ancienneté est considérée comme ininterrompue si l'employé(e) est rappelé au travail dans un délai de moins d'un (1) an.
- 8.1.2 L'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour ne pas mettre à pied des employé(e)s pendant la durée de la convention, et pour faire en sorte que les réductions de l'effectif, lorsque celles-ci sont nécessaires, se fassent par attrition. Il est entendu que cette disposition est sujette à la volonté et à la capacité d'un employé(e), qui autrement serait mis à pied, d'accepter une réaffectation.
- 8.1.3 Les nouveaux employé(e)s engagés pour une période indéterminée dans l'unité de négociation sont soumis à une période probatoire de six (6) mois à compter de la date de leur entrée en fonctions pour l'Employeur. L'Employeur peut prolonger cette période probatoire jusqu'à concurrence de neuf (9) mois à partir de la date de l'engagement. L'employé(e) et le représentant du Syndicat doivent alors en être informés par écrit.
- 8.1.4 Les possibilités d'emploi au sein de l'unité de négociation doivent être affichées au lieu de travail pendant au moins dix (10) jours ouvrables pour permettre aux candidats intéressés de présenter leur demande. Les postes temporairement vacants peuvent également être pourvus par le processus de recrutement restreint. L'Employeur consulte le Syndicat s'il est nécessaire de pourvoir un poste vacant sans l'afficher.
- Lorsqu'un poste qui a été affiché redevient vacant ou qu'un autre besoin apparaît, dans les douze (12) mois, les candidats dont le nom figure dans une liste d'admissibilité existante peuvent être de nouveau pris en considération. Au moyen du processus de notification interne, l'Employeur avise les membres que le poste est vacant et qu'il a l'intention de consulter la liste d'admissibilité.
- 8.1.5 Les employé(e)s promus ou mutés à un nouveau poste à l'intérieur de l'unité de négociation sont soumis à une période d'essai de trois (3) mois. L'Employeur peut en tout temps durant cette période faire réintégrer son poste précédent à un employé(e). Les employé(e)s qui le demandent peuvent reprendre leur poste précédent. Les employé(e)s sont confirmés par écrit dans leur nouveau poste après la période d'essai.

- 8.2 Les employé(e)s promus ou transférés dans des postes que les employé(e)s ont occupés antérieurement à titre intérimaire se verront crédités de cette période pour leur période d'essai.

ARTICLE 9

AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 9.1 Lorsque l'Employeur confie temporairement à un employé(e) des tâches que l'employé(e) n'exécute pas normalement, il lui dispense la formation nécessaire. Pendant la période de formation, l'employé(e) ne fait pas l'objet de mesures disciplinaires si l'employé(e) commet des erreurs qui peuvent être considérées comme normales pour un employé(e) en formation. L'interruption de l'affectation temporaire n'est pas considérée comme une mesure disciplinaire.

ARTICLE 10

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 10.1 Dans le présent article, l'expression « changement technologique » signifie :

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

et

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

- 10.1.1 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à Unifor un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils, de tout changement technologique qui aurait pour effet de modifier sensiblement le statut d'employé(e) ou les conditions de travail des employé(e)s.

- * 10.1.2 Le préavis écrit dont il est question à l'alinéa 10.1.1 contiendra les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur du changement;
- b) la ou les dates à laquelle/auxquelles l'Employeur prévoit effectuer le changement;
- c) le ou les lieux concerné(s); et
- d) le nombre approximatif d'employé(e)s susceptibles d'être touché(e)s par le changement.

- 10.1.3 Aussitôt que possible après que l'avis aura été donné conformément à l'alinéa 10.1.1, l'Employeur doit consulter le Syndicat et discuter en profondeur des changements pour en

éviter ou en réduire au minimum, les effets préjudiciables et pour déterminer les solutions de rechange qui s'offrent aux employé(e)s touchés, telles un recyclage ou une réaffectation.

- 10.1.4 Si l'Employeur décide, par suite de l'application de l'alinéa 10.1.1 qu'un employé(e) doit être réaffecté et que l'employé(e) doit acquérir de nouvelles connaissances ou compétences pour effectuer ses nouvelles fonctions, l'Employeur doit fournir à l'employé(e) la formation et l'aide nécessaires pendant ses heures de travail.

ARTICLE 11

AVANTAGES OFFERTS AUX EMPLOYÉ(E)S

11.1 Congés de maladie

Les employé(e)s ont droit à des congés de maladie conformément aux dispositions suivantes.

* 11.1.1 Crédits

L'employé(e) acquiert des crédits de congé de maladie à raison de huit virgule soixante-quinze (8,75) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures.

- 11.1.2 (a) L'employé(e) bénéficie d'un congé de maladie payé lorsque l'employé(e) est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, pourvu que l'employé(e) possède les crédits de congé nécessaires.

- * (b) L'employé(e) informe l'Employeur aussitôt que possible du fait de son incapacité d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure et l'employé(e) lui remet une déclaration en ce sens signée par l'employé(e) toutefois:
- i. pour une période d'absence de plus de trois (3) jours, l'employé(e), à la demande de l'Employeur, produit une attestation satisfaisante (corroborée par un médecin qualifié) de son inaptitude à exercer ses fonctions;
 - ii. nonobstant l'alinéa (i) ci-dessus, aucun employé(e) ne peut obtenir plus de neuf (9) jours de congé de maladie payés au cours d'une même année civile sur la seule foi de déclarations signées par l'employé(e), et l'employé(e) est alors tenu de présenter un certificat médical attestant de son inaptitude à exercer ses fonctions; et
 - iii. l'employeur rembourse les frais engagés par les employés pour l'obtention du certificat médical susmentionné.
 - iv. l'employé(e) bénéficie d'au plus trois (3) heures de congé payé par rendez-vous de routine médical ou chez le dentiste ou pour un bilan de santé périodique. Le temps passé à un rendez-vous médical en surplus des trois (3) heures accordées

peut, à la discrétion de l'employé(e), être déduit des crédits de congé de maladie de l'employé(e).

(c) L'employé(e) peut être tenu de se faire examiner, aux frais de l'Employeur, par un médecin désigné par ce dernier. Cela peut-être nécessaire dans les cas où il faut établir l'état de santé de l'employé(e), protéger d'autres membres du personnel ou déterminer la cause d'un nombre excessif d'absence. Au moment de l'examen, l'employé(e) est informé du fait que l'employé(e) peut ou non retourner au travail. Si l'employé(e) en fait la demande par écrit, les résultats de l'examen sont communiqués à son médecin personnel.

11.1.3 Lorsque l'employé(e) n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour permettre l'action d'un congé de maladie payé, l'Employeur peut, à sa discrétion, lui accorder un congé de maladie payé pour une période maximale de vingt (20) jours de congé anticipé. Ces « crédits de congé de maladie anticipé » seront déduits de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

11.1.4 Lorsqu'un employé(e) subit une blessure dans l'exercice de ses fonctions et que l'employé(e) n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant, un congé de maladie anticipé payé d'une période maximale de vingt-cinq (25) jours peut lui être accordé en attendant qu'une décision soit rendue au sujet du droit à l'indemnisation pour la blessure aux termes de la Loi sur l'indemnisation des employé(e)s de l'état.

11.1.5 Lorsqu'un employé(e) bénéficie d'un congé de maladie et qu'il est décidé par la suite que l'incapacité relève de la Loi sur l'indemnisation des employé(e)s de l'état, les congés de maladie utilisés pour la même période seront reportés au crédit de l'employé(e).

11.1.6 L'employé(e) n'est pas admissible au congé de maladie payé au cours d'une période quelconque pendant laquelle l'employé(e) se trouve en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

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

11.2 Prestations de maladie d'assurance

a) Sous réserve de l'alinéa b) ci-dessous, les pratiques en vigueur primeront pour la durée de la présente convention, sauf que les modifications apportées aux régimes d'assurance-maladie, d'assurance-hospitalisation et d'assurance-invalidité, y compris les primes à verser par les employé(e)s, qui s'appliquent à la majorité des personnes au service de la Fonction publique du Canada et dont le Conseil du Trésor est l'Employeur, s'appliqueront, pour la durée de la présente convention, aux employé(e)s assujettis aux dispositions de la présente convention.

- b) Pour chaque employé(e) protégé par le Régime d'assurance-invalidité, l'Employeur paye une cotisation mensuelle qui permet à l'employé(e) de verser, au titre de la prime applicable à chaque millier (1000) \$ de dollars de salaire annuel, un montant égal à ce que versent à ce titre les membres de l'unité de négociation qui bénéficient de l'élément assurance-invalidité de longue durée du régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique.
- c) Les parties conviennent que, en vertu de l'alinéa 14.5.2, la question des avantages en cas de maladie et des régimes d'assurance fera l'objet de consultations entre l'Employeur et l'agent négociateur pendant la durée de la présente convention.

11.2.1 Régime de soins dentaires

L'Employeur s'engage à continuer d'offrir le régime de soins dentaires actuel et à payer, au titre de la prime, un montant égal à celui que l'Employeur paie aux employé(e)s de la Fonction publique du Canada.

11.3 Congé de maternité, de paternité et de garde d'enfant

À la naissance ou à l'adoption légale d'un enfant, les employé(e)s auront droit à un congé conformément aux dispositions suivantes.

11.3.1 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 après la date de la fin de sa grossesse.

a) Nonobstant le sous-alinéa 11.3.1 (A) (1) :

- i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité (i) non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé;
- 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 11.3.1 (A) (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 11.3.1 (A) (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 11 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 11 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.

*

11.3.2 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 11.3.2 (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 à l'alinéa a), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

- c) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à l'alinéa a) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période stipulée à l'alinéa b), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise à pied, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à l'alinéa b) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

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

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par 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 à l'alinéa b).

- B. Pour les besoins des sous-alinéas 11.3.2 (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 au sous-alinéa (A) (3) b), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites au sous-alinéa (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 avant de recevoir des indemnités de maternité 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, et
- (c) l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1)

semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.

- (2) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 11.3.2 (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 au sous-alinéa 11.3.2 (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 11.3.2 (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 11.3.2 (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 11.3.2 (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 11.3.2 (C) (5) et sous réserve du sous-alinéa 11.3.2 (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.

11.3.3 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 11.3.2 (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 11.3.2 (A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 11.3.2 (A) (3) a) et 11.3.2 (A) (3) b);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 11.3.3 (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 11.3.2 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 sous-alinéa 11.3.3 (A) (1).

* 11.3.4 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 soit :

1) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard), ou

2) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant 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 soit :

- 1) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard), ou
- 2) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

C. Nonobstant les alinéas (A) et (B) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (A) et (B) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

D. Nonobstant les alinéas (A) et (B) :

- 1) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée; ou
- 2) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant;

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

E. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

F. L'Employeur peut :

- 1) reporter à plus tard le début du congé parental non payé, à la demande de l'employé;
- 2) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- 3) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

G. Le congé accordé en vertu du présent alinéa est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu », aux fins de l'indemnité de départ, et dans le calcul du « service », aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

* **11.3.5 Indemnité parentale**

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options:

- Option 1: prestations parentales standard, alinéa 11.3.5 (C),

ou

- Option 2: prestations parentales prolongées, alinéa 11.3.5 (D).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

A. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux sous-alinéas 11.3.5 (C) ou 11.3.5 (D), pourvu que l'employé:

- 1) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
- 2) fournisse à l'employeur la preuve que l'employé a demandé et touche des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur; et
- 3) signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - a) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - b) suivant son retour au travail tel que décrit à l'alinéa (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à l'alinéa 11.3.2 (A) (3) b), le cas échéant. Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée, après son retour au travail, comme décrit à l'alinéa a), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 11.3.2 (A) (3) b), le cas échéant. ;

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

(indemnité reçue) X (période non travaillée, telle que précisée en b), après son retour au travail)
(période totale à travailler précisée en (b))

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par la Chambre des communes dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b).

- B. Pour les besoins des sous-alinéas 11.3.5 (A) (3) b) et c), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée au sous-alinéa 11.3.5 (A) (3) b), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites au sous-alinéa 11.3.5 (A) (3) c).

Option 1 – Indemnité parentale standard

- C. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (1) (a) dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 11.3.4 (A) (1) et 11.3.4 (B) (1) qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des indemnités parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du 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, ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité, du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (d) lorsqu'un employé a partagé la totalité des trente-sept (37) semaines de prestations d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;
- (e) l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que l'employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 11.3.2 (C) (1) c) pour le même enfant;
- (f) lorsqu'un employé a partagé la totalité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des deux employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que l'employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue aux sous-alinéas 11.3.2 (C) (1) c) et 11.3.5 (C) (1) e) pour le même enfant.

- (2) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 11.3.5 (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.
- (3) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa 11.3.5 (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 11.3.5 (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 11.3.5 (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 sous-alinéa 11.3.5 (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 sous-alinéa 11.3.5 (C) (5), et sous réserve du sous-alinéa 11.3.5 (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 des indemnités combinées, partagées de maternité et parentale standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée

D. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (1) (a) dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 11.3.4 (A) (2) et 11.3.4 (B) (2) qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des indemnités parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des indemnités parentales de l'assurance-emploi, la différence entre le montant brut hebdomadaire des indemnités parentales de l'assurance-emploi, auquel l'employé(e) a droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des indemnités parentales auxquelles l'employé(e) aurait eu droit si l'employé(e) n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (c) l'employé ayant reçu les soixante-et-une (61) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que l'employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 11.3.2 (C) (1) c) pour le même enfant;
 - (d) lorsqu'un employé a partagé la totalité des soixante-neuf (69) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des deux employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, à moins que l'employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 11.3.2 (C) (1) c) pour le même enfant.
- (2) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 11.3.5 (D) (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 l'assurance-emploi.

- (3) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa 11.3.5 (D) (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.
- (4) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 11.3.5 (D) (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 11.3.5 (D) (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 sous-alinéa 11.3.5 (D) (4) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel l'employé est nommé.
- (6) Nonobstant le sous-alinéa 11.3.5 (D) (5), et sous réserve du sous-alinéa 11.3.5 (D) (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 des indemnités combinées, partagées de maternité et parentale prolongées ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

11.3.6 Indemnités parentales spéciales pour l'employé totalement invalide

A. L'employé qui :

- (1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 11.3.5 (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 es indemnités 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 11.3.5 (A), autres que ceux précisées aux sous-alinéas 11.3.5 (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 11.3.6 (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 11.3.5 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 11.3.6 (A) (1).

11.3.7 **Congé non payé pour garde d'enfant**

En plus des congés accordés en vertu des alinéas 11.3.1 et 11.3.4, l'employé(e) peut bénéficier d'un congé non payé allant jusqu'à un (1) an de plus.

11.3.8 **Avis**

Sur demande, l'Employeur fait parvenir à chaque employé(e) en congé tous les avis de vacance, d'avancement ou de possibilités de formation.

11.3.9 **Retour au travail**

Tous les employé(e)s en congé reprennent, à leur retour, leur poste d'attache, sauf que, si un motif valable empêche l'employé(e) de réintégrer son ancien poste, l'employé(e) reprend son service à la même classification et au même traitement.

11.3.10 Un employé(e) qui ne peut reprendre le service en raison d'une incapacité ou d'une maladie a droit aux prestations prévues à l'alinéa 11.1.

11.3.11 Si un employé(e) ne reprend pas le service au terme d'un congé demandé et accordé, son emploi prendra fin à la date du dernier jour de congé autorisé.

* 11.4 **Congé pour décès**

Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le grand-père, la grand-mère, le frère, la sœur, le conjoint ou le conjoint de fait, l'enfant ou l'enfant sous la

tutelle de l'employé(e), le petit-enfant, l'enfant d'un autre lit, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé(e), ainsi que la personne qui tient lieu de membre de la famille pour l'employé(e), qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé(e). Pour cette personne, l'employé(e) a droit à un congé de décès payé une fois au cours de son emploi à la Chambre des communes.

- * 11.4.1 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé(e) est admissible à un congé de décès payé. Cette période de congé, que détermine l'employé(e), doit inclure le jour des funérailles ou de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé(e) est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normaux prévus à son horaire.

À la demande de l'employé(e), un congé de décès payé peut être pris en une seule période maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou deux (2) périodes d'une durée maximale de cinq (5) jours de travail.

Quand l'employé(e) demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,

- i. La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
- ii. La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.

11.4.2 L'employé(e) a droit à un (1) jour de congé pour décès payé pour des raisons liées au décès, d'un grand-parent de son conjoint, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur.

- * 11.4.3 En outre, l'employé(e) peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès d'une personne dont il est fait mention à l'alinéa 11.4 et à l'alinéa 11.4.2, au besoin.

11.4.4 Si, au cours d'une période de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé(e) admissible à un congé de décès en vertu des alinéas 11.4.1, 11.4.2 et 11.4.3, l'employé(e) bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé compensateur sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de décès qui lui ont été accordés.

11.4.5 Il est entendu par les parties que l'octroi d'un congé pour décès se fonde sur les circonstances particulières de chaque cas. Sur demande, l'Employeur peut, à sa discrétion et après avoir tenu compte des circonstances, accorder un congé payé pour une période plus longue que celles qui sont prévues dans les dispositions relatives au congé pour décès.

11.5 **Congé spécial**

Le congé spécial à des fins autres que celles prévues dans la présente convention a pour but d'aider un employé(e) à faire face à des situations qui ne lui sont pas directement attribuables et qui l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

11.6 **Congé d'éducation et aide**

Une aide financière est fournie à l'employé(e) qui s'inscrit à un cours approuvé par l'Employeur. Sur présentation d'une preuve suffisante de sa participation à un tel cours et de sa réussite, l'employé(e) est remboursé dans les plus brefs délais possibles selon les modalités suivantes:

a) **Généralités**

Cinquante pour cent (50 %) du total des frais de scolarité et d'inscription, si l'Employeur considère que le cours n'est pas directement relié à l'exercice des fonctions actuelles de l'employé(e). La direction communique sa décision concernant le remboursement de ces frais dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la présentation d'une demande écrite par l'employé(e). L'Employeur peut, à sa discrétion, n'approuver le remboursement que si la réussite de l'employé(e) peut vraisemblablement améliorer les aptitudes de celui-ci.

b) **Relié à l'emploi**

Cent pour cent (100 %) du total des frais de scolarité et d'inscription, si l'Employeur considère que le cours est directement relié à l'exercice des fonctions actuelles de l'employé(e).

11.6.1 **Congé d'éducation**

Un employé(e) peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé d'une durée pouvant aller jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé(e) de mieux s'acquitter de son rôle actuel, ou pour entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il se propose de fournir.

11.6.2 L'employé(e) en congé d'éducation non payé en vertu du présent article peut recevoir une indemnité tenant lieu de traitement variant, à la discrétion de l'Employeur, de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Lorsque l'employé(e) reçoit une subvention ou une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite. Dans ce cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.

11.6.3 Pour avoir droit à un congé d'éducation, l'employé(e) doit, s'il en est requis, s'engager par écrit, avant le début du congé, à reprendre son service auprès de l'Employeur durant une période

minimale égale à la durée du congé accordé. Si l'employé(e), sauf avec la permission de l'Employeur :

- a) abandonne le cours;
- b) ne reprend pas son service auprès de l'Employeur à la fin du cours;

ou

- c) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise à pied, avant l'expiration de la période pour laquelle l'employé(e) s'est engagé à revenir après son cours, l'employé(e) rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

11.6.4 Le congé non payé accordé en vertu du présent article est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ, du congé annuel, de l'ancienneté et des dates d'augmentation d'échelon de rémunération, s'il ou elle dépasse vingt (20) jours.

11.6.5 L'employé(e) en congé d'éducation peut prendre ses dispositions pour continuer à cotiser et à participer aux régimes de prestations non-obligatoires pendant son absence.

11.6.6 L'employé(e) qui retourne au travail après un congé d'éducation est réintégré à la même classification et au même traitement qu'avant son départ.

11.6.7 L'employé(e) peut demander un congé non payé d'au plus un (1) an pour suivre un cours dans un domaine non lié à son travail. Sous réserve des exigences du service, cette demande n'est pas rejetée sans raison valable. Le congé non payé accordé en vertu de cette clause est déduit du calcul de l'emploi continu pour les fins du calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels, de l'ancienneté et des dates d'augmentation d'échelon, dans les cas des périodes de congé dépassant vingt (20) jours. L'employé(e) bénéficiant d'un congé de formation peut s'arranger pour continuer à cotiser aux régimes d'avantages facultatifs et y adhérer durant cette absence. Tous les employé(e)s retournant au travail après avoir pris un congé de formation sont au même niveau de classification et de traitement qu'à leur départ pour le congé.

* **11.7 Congé pour témoigner en justice ou faire partie d'un jury**

L'employé(e) qui doit s'absenter du travail pour faire partie d'un jury ou pour répondre à une assignation, reçoit son traitement habituel pendant toute la période visée, moins l'indemnité compensatoire qui lui est versée dans pareil cas, sauf si l'employé(e) est parti au procès.

- * 11.7.1 Nonobstant l'alinéa 11.7, lorsque la comparution de l'employé(e) en tant que témoin est lié à des fonctions que l'employé(e) exerce à l'extérieur de la Chambre des communes, un congé non payé lui est accordé.

*

11.8 Congé payé pour responsabilités familiales

- a) Aux fins du présent alinéa, la famille comprend le/la conjoint(e) ou le/la conjoint(e) de fait, les enfants à charge (y compris les enfants du/de la conjoint(e) ou du/de la conjoint(e) de fait), les parents (y compris les parents par remariage ou les parents nourriciers), ou tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence, ainsi que la personne qui tient lieu de membre de la famille pour l'employé(e), qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé(e).
- b) L'Employeur peut accorder un congé payé dans les circonstances suivantes:
- i. un employé(e) doit faire tous les efforts raisonnables pour fixer (i) les rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste pour les membres à charge de sa famille de manière à s'absenter du travail le moins longtemps possible ou à éviter de s'absenter; toutefois, si l'employé(e) est dans l'impossibilité de prendre des dispositions en ce sens, l'employé(e) peut obtenir du congé pour un rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste lorsqu'un membre à charge de sa famille est incapable de s'y rendre seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités compétentes d'une école ou d'une agence d'adoption;
 - ii. permettre à l'employé(e) de dispenser des soins immédiats (ii) et temporaires à un membre malade de sa famille et pour laisser à l'employé(e) le temps de prendre les dispositions voulues en cas de maladie prolongée;
 - iii. pour les besoins découlant directement de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de l'employé(e);
 - iv. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - v. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - vi. sept (7) des trente-cinq (35) heures stipulées à l'alinéa 11.8 c) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des raisons non liées à l'emploi, ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps d'avance possible.
- c) L'employé(e) qui demande un congé pour les raisons visées aux sous-alinéas ci-dessus doit aviser son surveillant de la date du rendez-vous le plus longtemps possible à l'avance. La durée totale des congés payés qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas 11.9 b) (i), (ii), (iii) ne doit pas excéder trente-cinq (35) heures par année civile.

11.9 **Congé payé pour fêtes religieuses**

Lorsque l'employé(e) demande un congé pour participer à une fête religieuse prescrite par sa religion, l'Employeur s'efforce de l'autoriser à s'absenter. Pour protéger l'employé(e) contre une perte de salaire durant cette absence, l'employé(e) est autorisé à modifier son horaire de travail. Si les exigences du service ne lui permettent pas de le faire, ou si l'employé(e) le préfère, l'employé(e) est autorisé à prendre un congé compensatoire ou un congé annuel pour la fête religieuse.

11.10 **Congé de nature personnelle**

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

ARTICLE 12

FRAIS DE DÉPLACEMENT

12.1 **Voyage d'affaire pour la Chambre des communes**

L'Employeur doit rembourser à chaque employé(e) toutes les dépenses légitimes raisonnables que l'employé(e) a engagé alors que l'employé(e) voyage au service de l'État conformément aux bulletins financiers et à la politique en matière de voyage de la Chambre des communes.

12.1.1 L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat les bulletins financiers et la politique en matière de voyage de la Chambre des communes ainsi que les modifications qui sont apportées de temps à autre.

12.1.2 L'Employeur accepte de maintenir une assurance-responsabilité suffisante pour tous ses véhicules qu'il loue ou possède et qu'il demande à un employé(e) de conduire. Aucun employé(e) ne peut utiliser sa voiture privée au service de l'Employeur si l'employé(e) n'est pas protégée par une assurance suffisante.

12.1.3 Aucun employé(e) ne peut être tenu par l'Employeur d'utiliser son véhicule moteur particulier pour les affaires de ce dernier. Cependant, sous réserve des exigences prévues à l'alinéa 12.1.2, un employé(e) peut se servir de son propre véhicule pour les affaires de l'Employeur si celui-ci le lui demande et que l'employé(e) accepte, ou si l'employé(e) en fait la demande et que l'Employeur accepte.

12.2 Transport

- a) Un employé(e) qui répond aux critères suivants et qui n'a pas reçu un permis de stationnement de la Chambre des communes a le droit de se faire rembourser une course en taxi au besoin, sur présentation d'un reçu et après approbation de l'Employeur:
 - i. si l'employé(e) effectue des heures supplémentaires après que le service de transport en commun a cessé ses activités quotidiennes;

ou
 - ii. si l'employé(e) effectue quatre (4) heures de travail supplémentaires et quitte le travail après 21 heures.

- b) Lorsqu'un employé(e) doit se présenter au travail, et s'y présente dans les conditions énoncées au sous-alinéa 16.10, incluant les sous alinéas 16.10.1 et 16.10.2 ainsi que le sous alinéa 16.13.4, et que l'employé(e) ne peut avoir recours aux services de transport public normaux, l'employé(e) est remboursé des dépenses raisonnables comme il suit:
 - i. indemnité kilométrique normalement versée à l'employé(e) autorisé par l'Employeur à se servir de son véhicule et qui s'en sert effectivement

ou
 - ii. indemnité de faux frais si l'employé(e) a recours à d'autres moyens de transports commerciaux.

- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, lorsque des employé(e)s sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires non prévues, la direction se réserve la possibilité de faire des exceptions aux alinéas 12.2a) et b), lorsque les circonstances le justifient.

12.3 Sauf lorsque l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que prend l'employé(e) à se rendre au travail ou à revenir à sa résidence ne constitue pas du temps de travail.

12.4 L'Employeur convient que les questions de disponibilité et de sécurité du stationnement constituent un sujet approprié de consultation mixte.

ARTICLE 13

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS ET CONGÉS ANNUELS

* 13.1 Jours fériés désignés payés

a) Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé(e)s;

- i. le jour de l'an;
- ii. le Vendredi saint;
- iii. le lundi de Pâques;
- iv. l'anniversaire de la Souveraine;
- v. la Saint-Jean-Baptiste;
- vi. la fête du Canada;
- vii. le Jour de congé provincial;
- viii. la fête du Travail;
- ix. Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- x. le jour national d'action de grâces;
- xi. le jour du Souvenir;
- xii. le jour de Noël; et
- xiii. le lendemain de Noël.

b) Dans la présente convention, l'expression « jour férié désigné » désigne une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01 un jour mentionné à l'alinéa 13.1a).

13.1.1 L'employé(e) à temps plein qui a été rémunéré pour quinze (15) jours ouvrables pendant la période précédente de trente (30) jours civils et qui n'est pas tenu de travailler un jour férié désigné est rémunéré au taux de rémunération normal pour ce qui aurait été pour l'employé(e) une journée normale de travail si ce jour n'avait pas été un jour férié.

(a) Lorsqu'un jour férié désigné coïncide avec le jour de repos prévu d'un employé(e), le jour férié est normalement reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé(e) qui suit son jour de repos.

Toutefois, si le jour férié coïncide avec une journée de séance de la Chambre des communes, l'Employeur peut décider de déplacer le jour férié désigné au jour de travail normal qui précède immédiatement le jour férié désigné payé.

- (b) Lorsqu'un jour férié désigné est déplacé à un jour au cours duquel un employé(e) est en congé payé, ce jour est considéré comme un jour férié désigné et non pas comme un jour de congé.
- (c) Lorsqu'un jour désigné coïncide avec une période pendant laquelle un employé(e) est en congé payé, le jour férié désigné compte comme un jour férié désigné et non comme un jour de congé.

13.1.2 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé(e) est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de l'alinéa 13.1.2a) :

- 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.

13.1.3 Lorsqu'un employé(e) travaille pendant un jour férié désigné, l'employé(e) est rémunéré à tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail normal prévu à son horaire, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération que l'employé(e) aurait reçu si l'employé(e) n'avait pas travaillé ce jour-là.

Tous les employé(e)s désignés pour travailler dans ces conditions recevront un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux applicable pour le travail exécuté un jour férié désigné. Les dispositions de l'Article 17 s'appliqueront si indiqué.

13.1.4 Sauf si l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé(e) met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.

13.2 **Congés annuels**

L'employé(e) acquiert des crédits de congé annuel pendant l'année civile.

* 13.2.1 L'employé(e) acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures, selon les modalités suivantes :

- a) onze virgule soixante-six (11,66) heures par mois si l'employé(e) justifie de moins de quinze (15) ans d'emploi continu;

- b) quatorze virgule cinquante-huit (14,58) heures par mois si l'employé(e) justifie de plus de quinze (15) ans d'emploi continu.
- c) dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois si l'employé(e) justifie de plus de vingt-huit (28) ans d'emploi continu.

- 13.2.2
- (a) Aux fins de l'alinéa 13.2.1 seulement, toute période de service à la Chambre des communes est prise en compte dans le calcul des congés annuels, sauf lorsque la personne a touché, à son départ de la Chambre des communes, une indemnité de départ; cette période de service ne sera pas alors comptée. Toutefois, l'exception ci-haut ne s'applique pas à un employé(e) qui touche une indemnité de départ au moment où l'employé(e) est mise à pied et que l'employé(e) est réengagé par la Chambre des communes dans l'année suivant sa mise à pied.
 - (b) Toute période de service d'au moins six mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er janvier 2013 et à l'avenir.

13.2.3 **Justification**

L'employé(e) a droit au congé annuel payé jusqu'à concurrence des crédits acquis; cependant, l'employé(e) qui justifie de six (6) mois de service continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalents aux crédits prévus pour l'année de congé en cours.

- 13.2.4
- (a) Les crédits de congé annuel qui ne sont pas écoulés à la fin de l'année civile sont reportés à l'année civile suivante. Tout report au-delà d'un (1) an se fait par accord mutuel. L'employé(e) qui désire faire reporter ses crédits de congé annuel à l'année civile suivante en informe l'Employeur par écrit au plus tard le 15 décembre.
 - (b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, si un employé(e) a accumulé plus de quarante (40) jours de crédits de congé annuel non écoulés au cours des années antérieures à la date de signature de la présente convention ou à la date où il y est devenu assujetti, un minimum de dix (10) jours par année lui est accordé, est prévu à l'horaire ou lui est versé en espèces au plus tard le 31 décembre de chaque année, ce à compter du 31 décembre 2001, jusqu'à ce que la totalité des crédits de congé annuel en sus de quarante (40) jours soient épuisés. Le paiement consiste en un versement par année au taux de rémunération journalier de l'employé(e), calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 décembre de l'année de congé annuel précédente.

13.2.5 **Jours fériés coïncidant avec un congé annuel**

Une fête légale ou un jour férié désigné (alinéa 13.1 et 13.1.2) qui coïncide avec la période de congé annuel de l'employé(e) est considéré comme utilisé. La journée ou la demi-journée de

congé annuel ainsi déplacée est, à la demande de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, ajoutée à la période de vacances, ou portée de nouveau au crédit de l'employé(e) pour être utilisée à une date ultérieure.

13.2.6 **Congé de maladie et congé de décès coïncidant avec un congé annuel**

Lorsque, pendant une période de congé annuel, un employé(e) obtient un congé de maladie appuyé par un certificat médical, ou un congé de décès, les congés ainsi déplacés sont, à la demande de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, ajoutés à la période de congé annuel, si l'employé(e) en fait la demande et si celle-ci est approuvée par l'Employeur, ou portés de nouveau au crédit de l'employé(e) pour être utilisés à une date ultérieure.

13.2.7 **Cessation des fonctions**

À la cessation d'un emploi, l'employé(e) ou sa succession reçoit un montant correspondant au nombre de jours de congé annuel non utilisés, calculé au taux de rémunération journalier de l'employé(e) conforme à sa classification au moment de la cessation d'emploi. Si la cessation d'emploi est due à des motifs autres que le décès ou la mise à pied, l'Employeur doit récupérer sur ce qui est dû à l'employé(e) un montant correspondant au nombre de jours de congé non acquis utilisés par l'employé(e), calculé au taux de rémunération correspondant à la classification de l'employé(e) en vigueur à la date de cessation d'emploi.

13.2.8 **Crédit unique de congé annuel**

- a) Il est accordé aux employé(e)s qui justifient de moins de deux (2) années d'emploi continu et à tous les nouveaux employé(e)s un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé lorsqu'ils auront deux années d'emploi continu à la Chambre des communes.

- b) Dispositions transitoires

Il est accordé aux employé(e)s qui justifient de plus de deux années d'emploi continu à la Chambre des communes un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé.

- c) Les crédits de congé annuel prévus aux clauses 13.2.9 a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 13.2.4 visant le report des congés annuels.

13.3 **Horaire des congés annuels**

La période de congé annuel s'étend du 1er janvier au 31 décembre. L'Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder les congés annuels en fonction des préférences exprimées par l'employé(e).

- 13.3.1 Les congés annuels sont accordés en fonction de l'ancienneté. Si un employé(e) choisit de répartir son congé annuel en plusieurs périodes, ou s'il est tenu de le faire en raison des périodes de session de la Chambre, tous les employé(e)s se verront accorder leur préférence

- pour la première période de congé avant que la deuxième et toute période subséquente soient accordées en fonction de l'ancienneté.
- 13.3.2 On pourra tenir compte de groupes d'employé(e)s fonctionnels ou opérationnels déterminés en attribuant la préférence au congé annuel, la détermination de ces groupes devant se faire par le biais d'une consultation mixte.
- 13.3.3 Au plus tard le 1er mars de chaque année, l'Employeur affiche ou distribue un calendrier des congés annuels dans chaque service pour la période du 21 juin au 21 septembre. Les employé(e)s inscrivent leurs projets de congé annuel sur le calendrier au plus tard le 1er avril. Les demandes de congé approuvées sont affichées par l'Employeur au plus tard le 22 avril de chaque année. Après cette date, les périodes de congé ne peuvent être modifiées sans consultation des employé(e)s touchés. Dès que le calendrier est affiché, et au plus tard le 30 avril, un employé(e) qui s'est vu refuser son choix concernant sa période de congé peut présenter une demande pour une autre période, qui sera accordée en fonction de l'ancienneté. Ces calendriers de congés annuels secondaires sont affichés au plus tard le 15 mai. Après cette date, les périodes de congé ne seront pas modifiées sans l'accord de l'employé(e) touché.
- 13.3.4 Advenant qu'un employé(e) omette de présenter une demande écrite tel qu'il est stipulé ci-dessus, le droit de préférence d'employé(e)s ayant moins d'ancienneté qui ont présenté une demande primera.
- 13.3.5 Dès qu'une ou plusieurs semaines complètes de congé annuel sont en cause, il faut faire tous les efforts pour que le congé commence et se termine un jour de repos prévu.
- 13.3.6 Au cours d'une année de congé, à la demande de l'employé(e) et à la discrétion de l'Employeur, toute portion acquise mais non-utilisée de congés annuels est compensée aux taux de rémunération journalier de l'employé(e) calculé en fonction de sa classification au 31 décembre.
- 13.3.7 Lorsque les nécessités du service l'exigent, l'Employeur peut, si aucun employé(e) possédant les capacités et les qualités requises n'accepte que sa période de congé soit déplacée, déplacer le congé de l'employé(e) le moins ancien qui possède les capacités et les qualités requises et dont la période de congé est prévue pour la même période. Ce changement touche l'ensemble des jours de congé affichés, mais l'employé(e) conserve néanmoins le droit de bénéficier de la totalité des jours de congé qui étaient prévus pour lui au calendrier. L'employé(e) qui ne peut prendre son congé annuel à la date de son choix en raison d'une question d'ancienneté se voit offrir d'autres périodes de congé qui conviennent à la fois à l'Employeur et à lui.
- 13.3.8 Les parties reconnaissent que les employé(e)s ont la responsabilité de soumettre leur demande de congé conformément à l'alinéa 13.3.3. En outre, les employé(e)s peuvent demander de temps à autre un congé annuel en dehors de la période de congé établie en vertu de l'alinéa 13.3.3. L'Employeur et l'employé(e) feront tout effort raisonnable pour s'entendre au sujet de ces demandes de congé.

Dans le cas de demandes de congé concurrentielles présentées en vertu du présent alinéa 13.3.8, la préférence sera accordée à l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté à la Chambre des communes. La demande de congé accordée et inscrite d'un employé(e) ayant peu d'ancienneté ne sera pas supplantée par celle d'un employé(e) ayant plus d'ancienneté.

13.4 Lorsque l'employé(e) est rappelé au travail au cours d'une période quelconque de son congé annuel, l'employé(e) touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, que l'employé(e) engage pour :

a) se rendre à son lieu de travail;

et

b) retourner au point d'où l'employé(e) a été rappelé, si l'employé(e) continue son congé annuel immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel;

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

13.4.1 L'employé(e) n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 13.4, au remboursement des dépenses raisonnables que l'employé(e) a engagées.

13.5 Lorsque l'Employeur annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'employé(e) la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faites par l'employé(e) à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. L'employé(e) doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir, le cas échéant, la preuve à l'Employeur.

ARTICLE 14

DIVERS

14.1 **Crédits/Identification**

L'Employeur accorde des crédits audio-vidéo et/ou des mentions aux membres de l'unité de négociation en ce qui concerne ses programmes et ses émissions et ce, d'une manière qui lui est entièrement acceptable.

14.2 **Emploi à l'extérieur**

Les employé(e)s ne se voient pas empêcher d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles les employé(e)s sont tenus de travailler pour l'Employeur pourvu :

a) que cet emploi n'entre pas en conflit avec les activités de l'Employeur;

- b) que les employé(e)s n'exploitent pas leurs liens avec l'Employeur dans le cadre de cet emploi, à moins d'y être autorisés par écrit;

et

- c) que cet emploi ne nuise pas à leur travail pour la Chambre des communes.

14.2.1 Un employé(e) incapable de travailler à cause d'un accident de travail subi pendant que l'employé(e) exécutait un travail rémunéré pour le compte d'un autre Employeur et qui touche des prestations d'accident du travail ne peut recevoir de prestations en vertu du régime de maintien du salaire de l'Employeur prévu par la présente convention collective.

14.3 **Formation**

- a) Les parties reconnaissent les avantages de la formation et conviennent que les opportunités de formation seront accordées en premier lieu aux employé(e)s indéterminés. Cependant, les parties sont également d'accord que tout autre employé(e) se verra offrir l'opportunité de formation lorsque les priorités et objectifs sont alignés avec ce qui suit :
 - i. le besoin de fournir une formation directe aux employé(e)s pour s'assurer que les employé(e)s peuvent s'acquitter de leurs fonctions conformément aux exigences opérationnelles;
 - ii. le besoin de fournir une formation aux employé(e)s dont les emplois subissent des changements par suite de priorités changeantes au sein de l'organisme;
 - iii. le besoin de fournir aux employé(e)s une formation qui soit axée sur le perfectionnement professionnel et qui aide les employé(e)s à développer pleinement leur potentiel. Lorsque des opportunités de formation sous cet alinéa sont limitées, les employé(e)s possédant le plus d'ancienneté seront formés en premier lieu;
- b) La direction rencontre les employé(e)s et le Syndicat pour communiquer les priorités, plans, stratégies et orientations de l'organisme, ainsi que les plans de formation connexes pour des services individuels.
- c) Le Syndicat reconnaît la responsabilité des employé(e)s de s'occuper de leur propre développement de façon à atteindre leur plein potentiel. À cet égard, les employé(e)s sont encouragés à préciser à l'Employeur leurs intérêts précis et de démontrer leur engagement personnel dans le perfectionnement professionnel et dans la formation.
- d) L'Employeur s'efforcera de donner priorité de formation aux employé(e)s possédant le plus d'ancienneté tout en tenant compte des exigences opérationnelles, du service et du financement.

- 14.3.1 L'Employeur continue d'assurer à ses frais des programmes de formation aux employé(e)s qui doivent se servir de nouveau matériel ou appliquer de nouvelles procédures dans l'exercice de leurs fonctions.
- 14.3.2 Si l'Employeur affecte des employé(e)s qui n'en ont pas fait la demande à des cours de formation ou à des colloques, etc., le temps consacré à cette activité sera considéré temps de travail normal. Il est toutefois reconnu que, étant donné que les deux (2) parties retirent des avantages de la formation, le temps consacré à des devoirs à la maison ou à des lectures après les heures normales de travail, etc., ne sera pas considéré temps de travail normal.
- 14.3.3 L'Employeur fournit sur demande aux employé(e)s les renseignements nécessaires concernant les cours disponibles. En outre, l'Employeur fournit aux employé(e)s des renseignements sur les cours de formation auxquels les employé(e)s peuvent participer de façon générale et auxquels ceux-ci peuvent s'inscrire. À cette fin, l'Employeur indique :
- a) le type de cours; la date et l'endroit; les cours préalables nécessaires, le cas échéant;
 - b) l'endroit où les demandes de participation doivent être acheminées.
- 14.3.4 L'employé(e) qui désire suivre un cours approuvé par l'Employeur peut à cette fin obtenir un congé payé ou non-payé. Si l'employé(e) termine le cours avec succès, l'Employeur lui rembourse la totalité des frais d'inscription ou de scolarité ainsi que les livres requis dans le syllabus du cours. Il est compris que les employé(e)s rendront disponibles dans le milieu du travail tous livres de référence afin de les partager avec leurs collègues. Sauf pour les manuels, ces livres de référence doivent demeurer au milieu de travail lorsque l'employé(e) quitte son emploi.
- 14.3.5 Reconnaissant les avantages de la formation, l'Employeur n'applique pas les dispositions de la présente convention concernant les pénalités et les primes.

14.3.6 Formation en langues officielles

L'Employeur accepte de payer la totalité des frais d'inscription et de scolarité des cours de langue officielle seconde offerte selon un modèle et par des établissements approuvés par l'Employeur. Tous les employé(e)s auront accès à des cours de langue seconde. Les cours de langues officielles que l'Employeur juge nécessaires afin que l'employé(e) s'acquitte efficacement de ses fonctions sont dispensés pendant les heures de travail seulement.

* **14.4 Indemnité de départ**

Dans les cas suivants et sous réserve de l'alinéa 14.4.1, l'employé(e) bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire:

a) Mise à pied

- i. Dans le cas d'une première (1re) mise à pied et pour la première (1re) année complète d'emploi continu, l'employé(e) a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année additionnelle complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'article (a)(i).

b) Décès

Si 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, sans tenir compte des autres indemnités payables.

c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé(e) justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé(e) cesse d'être employé(e) en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

d) Renvoi pour incapacité ou incompétence

Si un employé(e) a terminé plus d'une (1) année d'emploi continu et est renvoyé pour incapacité ou incompétence, une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

14.4.1 Les indemnités de départ payables à l'employé(e) en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à l'alinéa 14.4 et 14.4.3.

Pour plus de précision les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des alinéas 14.4.3 à 14.4.6

de l'Annexe G ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

14.4.2 L'employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un autre organisme visé à l'article 1.2 reçoit toutes sommes non versées du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'Annexe G.

14.4.3 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se retrouvent à l'Annexe G.

14.5 **Consultation mixte**

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

14.5.1 **Comité de consultation mixte**

- a) Les parties s'entendent pour créer un Comité de consultation mixte patronal-syndical afin de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les employé(e)s et de discuter des questions non prévues par la convention collective et d'éviter les malentendus ou les problèmes découlant de l'application de la convention. Les parties sont d'accord que la formation sera un sujet en permanence sur l'ordre du jour du comité.
- b) Avant d'être appliquées, les recommandations du Comité de consultation mixte patronal-syndical sont approuvées par écrit par les représentants autorisés du Syndicat et de l'employé(e). Le Syndicat informe l'Employeur par écrit du nom des représentants qui sont autorisés à agir en son nom.
- c) Aucune disposition du présent article n'interdit à l'Employeur de prendre des mesures à l'égard de questions qui ont fait l'objet de consultations mixtes au sein du Comité de consultation mixte patronal syndical.

14.5.2 L'Employeur reconnaît que les conditions d'emploi existantes qui ne sont pas visées par la présente convention, mais qui pourraient faire partie d'une convention collective en vertu de la Loi sur les relations de travail au Parlement peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

14.6 L'Employeur convient de remettre à tous les employé(e)s de l'unité de négociation un exemplaire imprimé de la convention collective.

* **14.7 Élimination de la discrimination**

Aucun harcèlement ni aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, intimidation, ou mesure disciplinaire ne seront exercés ou appliqués à l'égard d'un(e) employé(e) du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son incapacité mentale ou physique, son état de personne graciée, sa situation familiale, son état matrimonial, son identité ou son expression de genre, ou son adhésion au Syndicat ou son activité syndicale.

14.7.1 Prévention du harcèlement

L'Employeur assure un milieu de travail libre de toute forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ou racial et l'abus de pouvoir. La politique de l'Employeur en matière de prévention du harcèlement sert de guide aux employé(e)s, afin que les employé(e)s adhèrent aux lignes directrices légales et sociales concernant la reconnaissance et la prévention du harcèlement.

Un employé(e) a le droit de consulter le Syndicat et d'obtenir son avis à toute étape du processus.

Si l'Employeur veut changer, modifier ou réviser la politique, il discute de ces changements, modifications et révisions avec les représentants du Syndicat dans le cadre d'une réunion patronale/syndicale tenue à cette fin. Le Syndicat peut formuler des recommandations à l'Employeur au cours d'une telle réunion et immédiatement après.

14.8 Protection de la vie privée et caractère confidentiel

L'Employeur reconnaît et respecte le droit de l'employé(e) à la protection de sa vie privée, y compris le caractère confidentiel des communications personnelles de l'employé(e) et le statut « protégé » des renseignements personnels.

14.8.1 Le Syndicat convient qu'il incombe aux employé(e)s de se servir de façon informée et responsable des outils de communication qui leur sont fournis. Lorsque des plaintes sont faites relativement à l'utilisation responsable de tels outils, le Syndicat reconnaît le pouvoir de l'Employeur de faire enquête et d'appliquer sa politique en matière d'utilisation acceptable.

14.8.2 Les changements à la politique et à la pratique en ce qui a trait à l'utilisation acceptable, ainsi qu'au contrôle de cette utilisation, doivent faire l'objet de consultations mixtes tenues en temps opportun.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 15.1 L'Employeur évite d'imposer à l'employé(e) de façon répétée, un nombre d'heures de travail excessif.
- 15.1.1 L'Employeur exerce ses activités de façon à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité de l'un ou l'autre de ses employé(e)s. Il s'efforce d'adopter et de mettre en oeuvre des techniques et des méthodes pour prévenir ou réduire les risques de blessures physiques sur les lieux de travail. L'employé(e) s'efforce lui 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.
- 15.1.2 La direction convient d'adhérer aux principes fondamentaux renfermés dans le Code canadien du travail et dans le Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail pour ce qui est des normes minimales de sécurité et d'hygiène pour les employé(e)s de l'unité de négociation qui se trouvent dans le lieu de travail. Les parties conviennent de régir les pratiques de santé et de sécurité au travail en appliquant le Manuel de la sécurité et de la santé au travail du Conseil du Trésor du Canada.
- 15.1.3 Lorsqu'il en est informé, l'Employeur accepte d'aviser les employé(e)s en cause que, de l'avis des dirigeants des services de santé de la Chambre des communes, une maladie infectieuse s'est déclaré parmi le personnel et pourrait mettre en danger les employé(e)s enceintes ou le fœtus.
- 15.2 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 employé(e)s de l'état et approuvés par la Commission des accidents de travail. Ce congé n'est pas déduit des crédits de congés de maladie de l'employé(e).
- 15.3 L'Employeur continue de tenir pleinement compte des aptitudes de l'employé(e) pour les affectations qui obligent celui-ci à grimper.
- 15.3.1 Lorsque l'employé(e) estime dangereux d'exécuter un travail tout seul, il incombe à l'employé(e) 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 ne sont possible et que la situation présente un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, l'employé(e) peut refuser d'exécuter le travail jusqu'à ce que l'Employeur remédie au danger ou en atténue la gravité.
- 15.4 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 d'utiliser ceux-ci. 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. Le matériel ou les vêtements endommagés ou usés doivent être remplacés lorsqu'il y a lieu.

15.5 L'Employeur accepte de discuter de la conception et de l'installation du matériel avec le comité mixte d'hygiène et de sécurité, chaque fois que, de l'avis des employé(e)s concernés, l'utilisation de ce matériel pose des problèmes d'hygiène et de sécurité.

15.6 **Comité mixte de la sécurité et de la santé**

L'Employeur forme un comité mixte de la sécurité et de la santé au travail investi des pouvoirs suivants :

- a) recevoir, prendre en considération et régler rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employé(e)s représentés par le comité;
- b) garder des registres des dispositions des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employé(e)s représentés par le comité;
- c) coopérer avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail;
- d) mettre sur pied et promouvoir des programmes d'hygiène et de sécurité visant l'éducation des employé(e)s représentés par le comité;
- e) participer, au besoin, aux enquêtes et investigations qui touchent l'hygiène et la sécurité au travail et demander, s'il y a lieu, les conseils de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées en la matière;
- f) développer, mettre sur pied et maintenir des programmes, des mesures et des procédures visant la protection et l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité des employé(e)s;
- g) surveiller de près les programmes, les mesures et les procédures se rapportant à l'hygiène et à la sécurité des employé(e)s;
- h) 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 à intervalles réguliers;
- i) coopérer avec les agents de sécurité;
- j) exiger de l'Employeur les renseignements que l'employé(e) juge nécessaire afin d'identifier les risques présents ou éventuels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement;

et

- k) avoir accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'Employeur sur l'hygiène et la sécurité des employé(e)s représentés par le comité, sans toutefois avoir accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.
- 15.6.1 Le « groupe technique » est représenté par deux (2) membres à ce comité.
- 15.6.2 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 y assister. L'absence de l'un des deux (2) coprésidents n'empêche pas la tenue d'une réunion d'urgence.
- 15.6.3 Le comité établit les règles de procédure qu'il juge opportunes pour la tenue de ses réunions.
- 15.6.4 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.
- 15.6.5 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. Chacun assume à tour de rôle la présidence pendant un trimestre ou alterne de la façon qu'en a décidé le comité.
- 15.6.6 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.
- 15.6.7 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.
- 15.7 Les questions renvoyées au comité mixte de la sécurité et de la santé au travail sont prises en considération sans délai et de la façon appropriée. Lorsqu'une plainte n'est pas réglée par le comité mixte de la sécurité et de la santé au travail, l'employé(e) peut déposer un grief qui sera rapidement étudié conformément à l'Article 6.
- 15.8 Les parties reconnaissent qu'une loi pourrait être adoptée établissant certaines normes minimales applicables au présent article. Chaque fois que la présente convention sera plus avantageuse en matière de santé et de sécurité, elle aura préséance.
- 15.9 L'Employeur libère les représentants d'Unifor 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 sécurité et de la santé au travail.

ARTICLE 16

DURÉE DU TRAVAIL ET ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

16.1 Semaine de travail et jours de repos

La semaine de travail de trente-cinq (35) heures s'applique et commence à 00h01 le lundi. Les heures de travail ne comprennent pas la première pause-repas, mais comprennent toutes les pauses.

16.1.1 Un jour de repos prévu ou un jour en tenant lieu compte vingt-quatre (24) heures.

16.2 Journée de travail

L'expression Journée de travail désigne le nombre quotidien d'heures de travail prévues à l'horaire ou attribuées à un employé(e), lequel doit être de sept (7) heures au minimum à l'exclusion de la première pause repas et de toute période travaillée à la suite d'un rappel (alinéa 16.10), toutes ces périodes étant calculées jusqu'à la fin du dernier quart (¼) d'heure au cours duquel l'employé(e) a travaillé.

16.2.1 La période de service d'un employé(e) commence au plus tard à 17 h la veille de ses jours de repos prévus à son horaire défini à l'alinéa 16.1.1.

16.2.2 Toute journée de travail interrompue par un congé autorisé payé (p. ex. invalidité à court terme, congé annuel ou spécial ou tout autre congé payé) n'entraînera pas une diminution de la période de service de sept (7) heures.

16.2.3 Une absence non payée entraîne une diminution de la période de service à raison d'une (1) heure pour chaque heure d'absence et des heures supplémentaires ne seront payées que pour les heures effectivement travaillées en sus de sept (7) heures. Des réductions du traitement de base pour une absence non payée ne surviennent que si le nombre réel d'heures travaillées au cours d'une période de service est inférieur à sept (7) heures. Un maximum de sept (7) heures peut être déduit du traitement de base pour chaque jour d'absence non payé.

16.2.4 Temps de déplacement

Si l'Employeur oblige un employé(e) à voyager à l'extérieur de sa zone d'affectation dans le cadre de ses fonctions ou pour suivre une formation à la demande de l'Employeur, l'employé(e) est remboursé pour les dépenses raisonnables en accord avec l'article 12 et l'employé(e) est rémunéré selon les modalités suivantes :

- a) Un jour de travail normal pendant laquelle l'employé(e) voyage mais ne travaille pas, l'employé(e) touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel l'employé(e) voyage et travaille, l'employé(e) touche:

- i. la rémunération normale de sa journée pour une période (i) mixte de déplacement et travail ne dépassant pas sept (7) heures,
- et
- ii. le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse sept (7) heures de travail et de déplacement, le paiement maximal versé pour ce déplacement additionnel ne devant pas dépasser sept (7) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé(e) est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicables pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de sept (7) heures de rémunération.

16.2.5 Aux fins de l'alinéa 16.2.4, 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 cédulée de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur;
- b) Lorsque l'employé(e) utilise les moyens de transport privés, le moindre 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;

et

- 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.

16.2.6 Le calcul du temps de déplacement se fonde sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

16.2.7 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un employé(e) pendant son séjour à un arrêt provisoire ou à sa destination définitive.

16.3 **Fiche de temps et de présences**

La fiche de temps de l'employé(e) ne peut être modifiée sans que l'employé(e) en soit averti, si la modification entraîne une diminution de la demande de l'employé(e). Un tel avis est donné dans les dix (10) jours ouvrables suivant la découverte de l'erreur entraînant cette diminution à sa demande, l'employé(e) peut avoir accès à ses fiches de temps pour chaque période d'heures supplémentaires.

16.3.1 Les employé(e)s continuent d'inscrire leurs présences conformément à la pratique actuelle.

* 16.4 **Établissement et affichage des horaires de travail**

L'horaire hebdomadaire de chaque employé(e) est affiché électroniquement dès que possible, au plus tard à 15 h le vendredi de la troisième (3e) semaine précédant la semaine visée par l'horaire. L'Employeur veut s'assurer que chaque employé(e) est averti de son horaire de travail le plutôt possible. L'horaire affiché de chaque employé(e) précise clairement l'heure du début et l'heure de la fin de chaque journée ainsi que la première période de repas.

* 16.4.1 L'horaire affiché, électroniquement, de chaque employé(e) précise clairement l'heure du début et l'heure de la fin de chaque journée ainsi que la première période de repas.

16.4.2 Un avis de modification des heures affichées est donné au plus tard à midi le dernier jour ouvrable de l'employé(e) qui précède le jour en question. Lorsque des modifications sont apportées à l'horaire d'un employé(e) au dernier jour ouvrable de l'employé(e), ce dernier en est informé directement. Autrement, l'employé(e) est crédité de toutes les heures prévues à l'origine ainsi que de toutes les heures additionnelles travaillées.

16.4.3 L'Employeur tâche de faire en sorte que les différents postes soient répartis aussi équitablement que possible entre les employé(e)s compétents.

16.5 **Horaires convenus**

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il existe divers horaires de travail et agencements de quarts pour effectuer le travail demandé par l'Employeur, autrement que sur sept (7) heures par jour et cinq (5) jours par semaine. À cette fin, l'Employeur planifiera avec les employé(e)s des horaires de travail qui conviennent aux deux (2) parties et, dans de tel cas, il est convenu que les dispositions relatives aux heures supplémentaires ainsi que les autres dispositions de la convention seront modifiées au besoin. Ces accords seront présentés par écrit et signés par les employé(e)s et leur superviseur. Chaque accord doit préciser les modalités de sa révision et du retour aux dispositions normales de la convention collective sur les horaires. Ces accords doivent être soumis, avant leur mise en oeuvre, au représentant de l'Employeur et au Syndicat national pour ratification.

16.5.1 À la condition qu'il en soit informé suffisamment à l'avance, l'Employeur peut autoriser des employé(e)s à changer de quart au moyen du Formulaire No 1 joint conforme aux droits de la gestion stipulés à l'Article 3.

16.6 **Heures supplémentaires**

« Heures supplémentaires » désigne les heures en sus de la journée minimum de travail de sept (7) heures ou de la journée de travail convenue par les deux (2) parties aux termes de l'alinéa 16.5.

16.6.1 Si le nombre d'heures travaillées dépasse la période minimale de travail prévue ou les horaires convenus, (l'alinéa 16.2 et 16.5), ces heures sont des heures supplémentaires et sont rémunérées à taux et demi (1½) du traitement de base. De plus, l'employé(e) sera rémunéré à demi temps (½) additionnel après trois (3) heures de temps supplémentaires.

16.6.2 L'employé(e) a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue en vertu de l'alinéa 16.6.1, pour toute la journée de travail jusqu'à la fin du dernier quart (¼) d'heure au cours duquel l'employé(e) a travaillé.

16.7 Travail un jour de repos prévu

Si un employé(e) travaille un jour de repos prévu, l'employé(e) a droit pour les heures effectuées à une rémunération calculée à taux et demi (1½) du traitement normal pour les sept (7) premières heures, et à taux double (2) par la suite.

Tous les employé(e)s désignés pour travailler dans ces conditions recevront un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux applicable pour le travail exécuté un jour de congé prévu. Les dispositions de l'Article 17 de la convention collective s'appliqueront si indiqué.

16.7.1 (a) L'employé(e) qui travaille le dimanche est rémunéré au taux double (2) à condition d'avoir aussi travaillé le jour précédent.

(b) L'employé(e) qui travaille le premier jour d'une série ininterrompue de jours de repos et de jours fériés désignés est rémunéré au taux double (2) pour toutes les heures de travail effectuées le deuxième (2e) jour ou les jours subséquents.

16.8 Temps compensatoire

Les heures supplémentaires, le travail effectué un jour de congé ou un jour férié, la disponibilité aux termes de l'alinéa 16.13.5 et le déplacement du repas aux termes de l'alinéa 17.5 donnent droit à une rémunération en espèces, sauf dans le cas où, à la demande de l'employé(e), ces heures peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé aux moments qui conviennent à la fois à l'employé(e) et à l'Employeur.

16.8.1 Les jours de remplacement non-utilisés à la fin de l'année ou dont le report n'a pas été autorisé sont rémunérés en espèces. Les jours de remplacement dont le report a été autorisé sont utilisés avant le 30 septembre de l'année suivante.

16.8.2 Les parties, reconnaissant qu'il est parfois difficile d'accorder des congés compensateurs, conviennent que le présent article a pour objet de permettre aux membres de l'unité de négociations de prendre leurs « congés compensateurs » sous forme de congés au lieu d'être rémunérés en espèces. Tous les efforts doivent être déployés pour respecter cette intention et pour prévoir de tels congés à l'horaire.

16.9 Période de chevauchement

La période de chevauchement est la période entre la fin d'une journée de travail, y compris les heures supplémentaires, et le début de la prochaine journée de travail. La période de chevauchement normale est d'au moins douze (12) heures.

16.9.1 Toutes les heures travaillées au cours d'une période de chevauchement sont rémunérées à demi-tarif (½) qui s'ajoute au taux de traitement de base pour la partie de l'affectation qui empiète sur la période de chevauchement.

16.9.2 Aucun versement n'est effectué pour les empiètements suivants :

- a) sur un quart au cours duquel un employé(e) est libéré de son service pour assister à des négociations ou à un règlement de grief avec la direction;
- b) sur une équipe de relève faisant partie d'un quart normal par roulement, qui se produit en même temps qu'un jour de congé prévu d'un employé(e);
- c) si un employé(e) demande, et que l'Employeur accepte, de faire l'alternance d'horaires provisoires en signant le formulaire de renonciation.

* 16.10 Rappel au travail

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

- a) son jour de repos,

ou

- b) après 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. 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.

Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, 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.

16.10.1 Advenant qu'un employé(e) qui a terminé une journée de travail et qui a quitté son lieu de travail soit rappelé pour travailler, l'employé(e) est rémunéré à taux et demi (1½) pour toutes

les heures travaillées, au moins trois (3) heures de rémunération à taux et demi (1½) lui étant créditées. Le calcul des heures pour le rappel au travail est distinct de celui de la semaine de travail.

16.10.2 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 16.10, lorsqu'un employé(e) rappelé au travail se présente au travail deux (2) heures ou moins avant le début de sa journée de travail prévue, ces heures seront considérées comme accolées à sa journée de travail et l'employé(e) recevra le taux des heures supplémentaires qui s'applique et la prime de chevauchement.

16.11 Lorsqu'il est nécessaire de rappeler des employé(e)s, l'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour agir de façon équitable en donnant des heures supplémentaires, en rappelant au travail et en assignant du travail un jour de congé prévu ou un jour férié et ce à des employé(e)s qualifiés déjà disponibles.

16.12 **Prime de quart**

L'employé(e) reçoit une prime de quart de deux dollars et vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées entre 18 heures et 6 heures. La prime de quart est payée pour la première heure et pour toutes les heures subséquentes entre 18 heures et 6 heures.

16.13 **Disponibilité**

16.13.1 Lorsque l'Employeur exige d'un employé(e) sa disponibilité durant les heures hors service, cet employé(e) est rémunéré au taux d'une demi-heure (½) pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle l'employé(e) été désigné comme étant en fonction de disponibilité.

16.13.2 L'employé(e) désigné par une lettre ou une liste pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible si l'employé(e) est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des employé(e)s pour des périodes de fonction de disponibilité, l'Employeur doit s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

16.13.3 Il n'est pas versé d'indemnité de fonction de disponibilité si l'employé(e) est incapable de se présenter au travail lorsque l'employé(e) est tenu de le faire.

16.13.4 L'employé(e) en fonction de disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des montants suivants :

- i. La rémunération au taux applicable du travail supplémentaire pour les heures effectuées;
- ii. un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé(e) est tenu de se présenter au travail durant une période de fonction de disponibilité de huit (8) heures.

16.13.5 Les heures supplémentaires acquises en vertu de l'alinéa 16.13.4 sont rémunérées en argent; cependant, à la demande de l'employé(e) et à la discrétion de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être prises sous forme de congé compensatoire conformément à l'alinéa 16.8 de la présente convention.

16.13.6 Le temps passé par l'employé(e) rappelé au travail ou retournant à son domicile n'est pas réputé être du travail exécuté.

16.13.7 L'Employeur convient que dans les endroits et dans les circonstances où des mécanismes de système d'appel électronique sont possibles et efficaces, ces derniers soient fournis sans frais aux employé(e)s qui sont en fonction de disponibilité.

16.14 Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, lorsque le travail doit être effectué un samedi ou un dimanche, il est rémunéré à taux simple pour sept (7) heures par jour (sauf indication contraire dans le présent article). Plus particulièrement, lorsque les catégories suivantes d'employé(e)s effectuent jusqu'à sept heures de travail par jour en fin de semaine, le travail est rémunéré à taux simple :

a) employé(e)s à temps plein qui se sont portés volontaires et sont qualifiés pour effectuer le travail;

ou

b) n'importe quel employé(e) qualifié pour effectuer le travail, à condition que cet employé(e) ait travaillé ou soit censé travailler au plus 1 092 heures dans l'année civile, et que le nombre total d'heures travaillées en fin de semaine ainsi rémunérées à taux simple pour tous ces employé(e)s membres de l'unité de négociation ne dépasse pas :

- 848 heures pour le reste de 2004; et
- 5 405 heures en 2005 et 2006.

16.14.1 Les employé(e)s qui travaillent le samedi et le dimanche à taux simple, conformément à l'alinéa 16.14, ont droit à deux (2) jours de repos consécutif la semaine suivante. Lorsque les employé(e)s travaillent seulement un (1) des deux (2) jours (le samedi ou le dimanche) à taux simple, conformément à l'alinéa 16.14, l'autre jour de la fin de semaine qu'ils n'ont pas travaillé et le jour précédent ou suivant, selon le cas, sont considérés comme ses jours de repos. Les jours de repos peuvent être changés avec le consentement mutuel de l'employé(e) et de son supérieur.

16.14.2 Si l'employé(e) est désigné pour travailler le samedi et/ou le dimanche (sauf en application de l'alinéa 16.14), les autres dispositions de la convention collective autres que cette clause s'appliquent pour sa rémunération.

16.14.3 Le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre de chaque année, l'Employeur fournit au Syndicat le nombre d'heures travaillées par les employé(e)s à qui l'alinéa 16.14 b) s'applique

et tous les autres renseignements dont le Syndicat peut raisonnablement avoir besoin pour surveiller l'application de l'alinéa 16.14.

16.15 **Prime de fin de semaine**

L'employé(e) touche une prime additionnelle de deux dollars et vingt-cinq (2.25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail prévues à l'horaire travaillées à taux simple un samedi et/ou un dimanche.

ARTICLE 17

REPAS ET PAUSES

17.1 Les dispositions suivantes du présent article peuvent être modifiées à la demande des deux tiers ($\frac{2}{3}$) des employé(e)s en cause. Ces modifications doivent recevoir l'approbation de la direction et, avant leur mise en oeuvre, être approuvées par le Syndicat à l'échelon national.

17.1.1 Aucune pause ou période de repas ne peut être prévue pendant la première heure de la journée de travail.

17.2 **Première période de repas**

Pour toutes affectations d'au moins cinq (5) heures, une première période de repas de soixante (60) minutes est prévue selon les modalités suivantes :

a) entre 11 h 15 et 14 h 30;

ou

b) entre 16 h 30 et 20 h 00;

ou

c) aux moments qui conviennent à la fois à l'employé(e) et à l'Employeur.

17.3 **Deuxième période de repas**

L'employé(e) qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement après ses heures de travail prévues à l'horaire bénéficie d'un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période de temps payée raisonnable [au moins trente (30) minutes], que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail.

17.4 **Pause repas subséquente**

Lorsque l'employé(e) effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en 17.3 ci-dessus, l'employé(e) est remboursé d'un

montant de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période de temps payée raisonnable [au moins trente (30) minutes], que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail.

17.5 **Déplacement du repas**

Si la pause repas prévue à l'alinéa 16.4.1 n'est pas modifiée avant 17 h la veille et si une pause repas est déplacée de plus de quinze (15) minutes par rapport à l'heure prévue ou assignée, la pause repas prévue est rémunérée à taux et demi (1½) du traitement horaire de base de l'employé(e).

17.6 **Pauses**

Au cours d'une journée de travail, les employé(e)s ont droit à au moins deux (2) pauses de 15 minutes chacune que l'employé(e) peut prendre à l'extérieur de sa zone immédiate de travail.

17.6.1 Toute période de repos qui n'a pas été accordée s'ajoute à la journée de travail et est rémunérée au taux normal.

ARTICLE 18

CHAMP D'APPLICATION

18.1 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Syndicat, aux employé(e)s qui sont membres de l'Unité de négociation du groupe technique, ainsi qu'à l'Employeur.

18.2 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

ARTICLE 19

PRÉPONDÉRANCE ET CARACTÈRE DÉFINITIF DE LA CONVENTION

19.1 En cas de contradiction entre la présente convention collective et un règlement ou une directive quelconque, la présente convention collective aura précedence sur le règlement ou la directive.

19.2 L'appendice et les documents joints à la présente convention font partie intégrante de celle-ci, sauf qu'un cas de contradiction entre les dispositions de ces documents et la convention, cette dernière primera.

19.3 Les parties conviennent que la présente convention est définitive et que, à moins d'accord mutuel, toute question qui n'y est pas traitée expressément ne pourra faire l'objet de négociations avant l'expiration de la convention. Les parties conviennent que, dans le cas où toute disposition de la convention est ou devient incompatible avec toute loi du Canada, cette disposition s'appliquera de manière conforme à la loi.

ARTICLE 20

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

- * 20.1 À moins d'indications contraires et expresses, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de la décision arbitrale et viennent à expiration le 31 mars 2022.

ARTICLE 21

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA PAYE

21.1 Un employé(e), autre qu'un employé(e) rémunéré à un taux de retenue, est payé pour ses services rendus à un taux de rémunération précisé aux Annexes A pour son niveau de classification.

21.2 **Augmentation d'échelon de rémunération**

Un employé(e) touche des augmentations de traitement jusqu'à ce que l'employé(e) atteigne l'échelon maximum pour son niveau de classification.

21.2.1 **Date d'augmentation d'échelon**

La date d'augmentation d'échelon d'un employé(e) à temps plein nommé en vertu d'une mesure de classification de poste dans l'unité de négociation par suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une arrivée en provenance de l'extérieur de la Chambre des communes sera la date anniversaire de ladite nomination.

21.2.2 **Périodes d'augmentation d'échelon**

- a) Employé(e)s à temps plein : La période d'augmentation d'échelon pour les employé(e)s à temps plein est de douze (12) mois.
- b) La période d'augmentation d'échelon pour les employé(e)s à temps partiel est de mille huit cent vingt (1 820) heures de travail à taux simple pendant une période d'emploi continue, pourvu que le taux maximum pour le niveau de l'employé(e) ne soit pas dépassé.

21.2.3 L'Employeur peut refuser une augmentation d'échelon à un employé(e) qui ne s'acquitte pas des fonctions de son poste de façon satisfaisante. Lorsque l'Employeur a l'intention de refuser une augmentation d'échelon à un employé(e), il doit, au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon de l'employé(e), donner à ce dernier par écrit le motif de son refus. Lorsque l'Employeur a refusé une augmentation, il peut accorder l'augmentation tout lundi précédant l'échéance de la période d'augmentation d'échelon suivante et l'employé(e) conserve sa date d'augmentation. L'Employeur doit examiner le rendement de l'employé(e) trois

(3) mois après la date du refus et décider si l'augmentation de l'employé(e) devrait être accordée.

21.2.4 Les augmentations d'échelon sont accordées en conformité avec l'Article 21.2.2.

21.3 Taux de rémunération applicable au moment de la nomination

Un employé(e) nommé à un poste dont le taux de rémunération maximal est supérieur de quatre pour cent (4 %) ou plus au taux maximal de son niveau de classification antérieur est payé, au nouveau niveau de classification, au taux de rémunération le plus près du taux que l'employé(e) recevait immédiatement avant la nomination qui donne une augmentation salariale au moins égale à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau niveau de classification. Si un tel taux n'existe pas, l'employé(e) est payé au taux maximal de la nouvelle échelle.

- 21.3.1
- (a) Un employé(e) nommé à un poste comportant le même taux maximal de rémunération que celui de son niveau de classification antérieur est payé à un taux de rémunération, dans la nouvelle échelle, le plus près, sans y être inférieur, du taux que l'employé(e) recevait immédiatement avant la nomination; ou, si un tel taux n'existe pas, l'employé(e) reçoit le taux maximal de la nouvelle échelle.
 - (b) Un employé(e) nommé à un niveau de classification portant un taux de rémunération maximal excédant de moins de quatre pour cent (4 %) le taux maximal de son niveau de classification antérieur reçoit un taux de rémunération, dans la nouvelle échelle, le plus près, sans y être inférieur, de celui que l'employé(e) recevait immédiatement avant la nomination, sauf que si un tel taux n'existe pas, l'employé(e) reçoit le taux maximal de la nouvelle échelle.
 - (c) Un employé(e) nommé à un poste à son retour au travail après une mise à pied ou un congé est rémunéré à un taux calculé en fonction de l'ancienneté que l'employé(e) comptait à la date de sa mise à pied ou de son congé.

21.3.2 Taux de rémunération dans le cas d'une nomination à un niveau de classification comportant un taux maximal inférieur

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

- a) Avant que le poste ne soit reclassifié à un niveau comportant un taux maximal inférieur, le/la titulaire en est averti par écrit.
- b) Le titulaire d'un tel poste touche le taux de retenue déterminé selon les dispositions concernant la rémunération applicable à l'ancien niveau de classification, lesquelles sont révisées périodiquement jusqu'à ce que :

- i. le taux de rémunération maximal, lequel est révisé périodiquement, (i) du niveau résultant de la reclassification dépasse celui de l'ancien niveau de classification, lequel est révisé périodiquement;

ou

- ii. le titulaire soit nommé à un poste dont le niveau de classification comporte un taux de rémunération maximal supérieur à celui de l'ancien niveau de classification, lequel est révisé périodiquement.
- c) (i) L'Employeur fait tout effort raisonnable pour muter le titulaire à un poste dont le niveau de classification équivaut à celui de son ancien poste.
 - (ii) Si le titulaire refuse sans raison valable une offre de mutation à un poste mentionné en c)(i) ci-dessus, le titulaire est, nonobstant le paragraphe b) ci-dessus, immédiatement rémunéré au taux de rémunération applicable au poste reclassifié.

21.3 Un traitement correspondant au double du traitement hebdomadaire (c.-à-d. le traitement moins une portion raisonnable des déductions mensuelles) sera versé toutes les (2) deux semaines au plus tard à 17 h le mercredi.

21.4 **Versement du salaire et de la rémunération des heures supplémentaires**

L'Employeur tâche de verser la rémunération des heures supplémentaires dans un délai de six (6) semaines suivant la date où celles-ci sont effectuées.

21.5 **Indemnité de présentation**

Lorsqu'un employé(e) assume, en plus de ses tâches habituelles, les fonctions de présentateur pendant les émissions en provenance de la Chambre des communes, l'employé(e) touche, en sus de tous les autres avantages auxquels l'employé(e) a droit en vertu de la présente convention, un montant forfaitaire calculé comme il suit :

- a) Si l'employé(e) ne fait pas ces présentations à l'écran :
 - i. Jusqu'à deux (2) minutes : 50 \$
 - ii. De deux (2) à cinq (5) minutes : 75 \$
 - iii. Entre cinq (5) et quinze (15) minutes : 100 \$
 - iv. Quinze (15) minutes ou plus, ou total des quinze (15) minutes ou plus par jour : 150 \$
- b) Si l'employé(e) doit faire ces présentations à l'écran, un montant additionnel de cinquante dollars (50) \$ lui est versé en sus des montants ci-dessus.

21.6 Affectation temporaire

La Chambre des communes a le droit de procéder à des affectations temporaires pour répondre aux exigences opérationnelles.

21.7 Prime d'affectation temporaire

Les employé(e)s affectés temporairement par la direction à des fonctions qui sont liées à un niveau de classification plus élevé touchent, outre leur rémunération normale et autres primes, un montant uniforme de trente dollars (30,00 \$) par journée de travail ou fraction de journée de travail. Il est entendu qu'un employé(e) n'a pas le droit de toucher ce montant uniforme lorsque l'employé(e) doit remplacer un autre employé(e) durant les repas et les pauses, jusqu'à concurrence de deux (2) heures par jour. Lorsque l'affectation temporaire dépasse cinq (5) jours ouvrables, l'employé(e) touche, à compter du sixième (6e) jour de l'affectation, une rémunération provisoire pour la durée de la période durant laquelle l'employé(e) est affecté à des fonctions qui sont liées à un niveau de classification plus élevé. Cette rémunération est fixée conformément aux alinéas 21.3 et 21.3.1.

21.8 Lorsqu'un employé(e) est affecté temporairement par la direction à des fonctions qui sont liées à un niveau de classification plus élevé et que l'on sait au départ que l'affectation temporaire durera plus de cinq (5) jours ouvrables, l'employé(e) doit toucher une rémunération provisoire à compter de la date où l'employé(e) est affecté aux fonctions liées à un niveau de classification plus élevé. Cette rémunération sera fixée conformément aux alinéas 21.3 et 21.3.1.

21.9 Il est entendu que les dispositions du présent article sur les affectations temporaires ne doivent pas être utilisées pour éviter l'affichage et la dotation d'un poste de durée indéterminée au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 22

RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

22.1 L'employé(e) a le droit d'être rémunéré pour ses services rendus selon les taux de rémunération précisés à l'Appendice « A » pour la classification à laquelle l'employé(e) est nommé.

- a) Les taux de rémunération précisés à l'Appendice « A » sont en vigueur à la date y précisée.
- b) Lorsque les taux de rémunération précisés à l'Appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la convention collective, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - i. la « période de rétroactivité » pour les fins de l'application des sous-alinéas (i) (ii) et (iii) désigne la période commençant à la date d'entrée en vigueur de l'augmentation rétroactive des taux de rémunération et se terminant le jour de la signature de la convention collective;

- ii. l'augmentation rétroactive des taux de rémunération s'applique aux employé(e)s, aux anciens employé(e)s, ou, dans l'éventualité de leur décès, à la succession des anciens employé(e)s qui étaient membres de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - iii. les taux de rémunération payés sont égaux à ceux qui auraient été payés si la convention collective avait été signée à la date d'entrée en vigueur de l'augmentation des taux de rémunération.
- 22.2 Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires payés à l'employé(e) durant la période de rétroactivité seront recalculés, et la différence entre le montant payé conformément aux anciens taux de rémunération et celui payable conformément aux nouveaux taux sera versée à l'employé(e).
- 22.3 Lorsqu'au moins deux (2) des mesures suivantes sont prises à la même date (nomination, augmentation d'échelon et/ou révision salariale), le taux de rémunération de l'employé(e) est calculé dans l'ordre suivant :
- a) l'employé(e) touche son augmentation d'échelon;
 - b) le taux de rémunération de l'employé(e) est révisé; et
 - c) taux de rémunération de l'employé(e) à sa nomination est établi conformément à la présente convention.
- 22.4 Sous réserve de l'alinéa 21.2.3 et de l'Appendice « B » (Lettre d'entente sur la transition à la nouvelle échelle salariale), les employé(e)s qui ne sont pas à l'échelon maximum de leur échelle salariale depuis au moins un (1) an passent à ce nouveau maximum à leur date normale d'augmentation d'échelon.

Version originale signée à Ottawa le _____, 2022.

**POUR LA CHAMBRE DES
COMMUNES DU CANADA**



Mélanie Leclair



Abraham Wehbi pour Benoit Dicaire

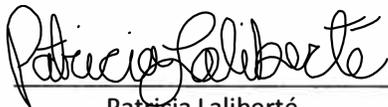
Benoit Dicaire



Louis Lefebvre



Michelle Navarro

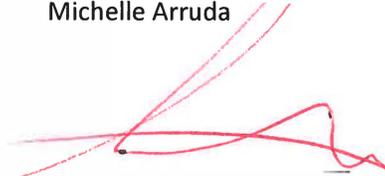


Patricia Laliberté

POUR UNIFOR



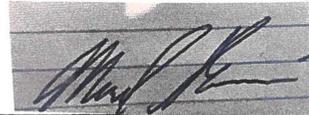
Michelle Arruda



Eric Villeneuve



Patrick Yeaton



Michel Sabourin



Barry Freill

APPENDICE A

Taux de rémunération - Employés représentés - TKG

Augmentations économiques en vigueur le

A - 1er avril 2018 – Augmentation économique de 2.8%

B - 1er avril 2019 - Augmentation économique de 2.2%

C - 1er avril 2020 - Augmentation économique de 1.5%

D - 1er avril 2021 - Augmentation économique de 1.5%

Niveau		1	2	3	4	5	6	7
B	de	\$87,188	\$90,677	\$94,303	\$98,075	\$101,998	\$106,079	\$110,321
	A	\$89,629	\$93,216	\$96,943	\$100,821	\$104,854	\$109,049	\$113,410
	B	\$91,601	\$95,267	\$99,076	\$103,039	\$107,161	\$111,448	\$115,905
	C	\$92,975	\$96,696	\$100,562	\$104,585	\$108,768	\$113,120	\$117,644
	D	\$94,370	\$98,146	\$102,070	\$106,154	\$110,400	\$114,817	\$119,409
C	de	\$79,695	\$82,882	\$86,197	\$89,645	\$93,231	\$96,961	\$100,839
	A	\$81,926	\$85,203	\$88,611	\$92,155	\$95,841	\$99,676	\$103,662
	B	\$83,728	\$87,077	\$90,560	\$94,182	\$97,950	\$101,869	\$105,943
	C	\$84,984	\$88,383	\$91,918	\$95,595	\$99,419	\$103,397	\$107,532
	D	\$86,259	\$89,709	\$93,297	\$97,029	\$100,910	\$104,948	\$109,145
D	de	\$69,879	\$72,673	\$75,581	\$78,604	\$81,747	\$85,018	\$88,418
	A	\$71,836	\$74,708	\$77,697	\$80,805	\$84,036	\$87,399	\$90,894
	B	\$73,416	\$76,352	\$79,406	\$82,583	\$85,885	\$89,322	\$92,894
	C	\$74,517	\$77,497	\$80,597	\$83,822	\$87,173	\$90,662	\$94,287
	D	\$75,635	\$78,659	\$81,806	\$85,079	\$88,481	\$92,022	\$95,701
E	de	\$62,912	\$65,428	\$68,044	\$70,767	\$73,598	\$76,541	\$79,603
	A	\$64,674	\$67,260	\$69,949	\$72,748	\$75,659	\$78,684	\$81,832
	B	\$66,097	\$68,740	\$71,488	\$74,348	\$77,323	\$80,415	\$83,632
	C	\$67,088	\$69,771	\$72,560	\$75,463	\$78,483	\$81,621	\$84,886
	D	\$68,094	\$70,818	\$73,648	\$76,595	\$79,660	\$82,845	\$86,159
F	de	\$56,789	\$59,062	\$61,423	\$63,880	\$66,434	\$69,093	\$71,856
	A	\$58,379	\$60,716	\$63,143	\$65,669	\$68,294	\$71,028	\$73,868
	B	\$59,663	\$62,052	\$64,532	\$67,114	\$69,796	\$72,591	\$75,493
	C	\$60,558	\$62,983	\$65,500	\$68,121	\$70,843	\$73,680	\$76,625
	D	\$61,466	\$63,928	\$66,483	\$69,143	\$71,906	\$74,785	\$77,774
G	de	\$50,877	\$52,913	\$55,029	\$57,232	\$59,520	\$61,900	\$64,376
	A	\$52,302	\$54,395	\$56,570	\$58,834	\$61,187	\$63,633	\$66,179
	B	\$53,453	\$55,592	\$57,815	\$60,128	\$62,533	\$65,033	\$67,635
	C	\$54,255	\$56,426	\$58,682	\$61,030	\$63,471	\$66,008	\$68,650
	D	\$55,069	\$57,272	\$59,562	\$61,945	\$64,423	\$66,998	\$69,680

APPENDICE A (SUITE)

Taux de rémunération - Employés représentés - TKG

Augmentations économiques en vigueur le

A - 1er avril 2018 - Augmentation économique de 2.8%

B - 1er avril 2019 - Augmentation économique de 2.2%

C - 1er avril 2020 - Augmentation économique de 1.5%

D - 1er avril 2021 - Augmentation économique de 1.5%

H	de	\$45,601	\$47,423	\$49,321	\$51,294	\$53,345	\$55,479	\$57,699
	A	\$46,878	\$48,751	\$50,702	\$52,730	\$54,839	\$57,032	\$59,315
	B	\$47,909	\$49,824	\$51,817	\$53,890	\$56,045	\$58,287	\$60,620
	C	\$48,628	\$50,571	\$52,594	\$54,698	\$56,886	\$59,161	\$61,529
	D	\$49,357	\$51,330	\$53,383	\$55,518	\$57,739	\$60,048	\$62,452
I	de	\$41,061	\$42,704	\$44,411	\$46,187	\$48,035	\$49,957	\$51,955
	A	\$42,211	\$43,900	\$45,655	\$47,480	\$49,380	\$51,356	\$53,410
	B	\$43,140	\$44,866	\$46,659	\$48,525	\$50,466	\$52,486	\$54,585
	C	\$43,787	\$45,539	\$47,359	\$49,253	\$51,223	\$53,273	\$55,404
	D	\$44,444	\$46,222	\$48,069	\$49,992	\$51,991	\$54,072	\$56,235
J	de	\$34,832	\$36,227	\$37,675	\$39,182	\$40,749	\$42,380	\$44,075
	A	\$35,807	\$37,241	\$38,730	\$40,279	\$41,890	\$43,567	\$45,309
	B	\$36,595	\$38,060	\$39,582	\$41,165	\$42,812	\$44,525	\$46,306
	C	\$37,144	\$38,631	\$40,176	\$41,782	\$43,454	\$45,193	\$47,001
	D	\$37,701	\$39,210	\$40,779	\$42,409	\$44,106	\$45,871	\$47,706
K	de	\$30,717	\$31,945	\$33,223	\$34,552	\$35,935	\$37,371	\$38,866
	A	\$31,577	\$32,839	\$34,153	\$35,519	\$36,941	\$38,417	\$39,954
	B	\$32,272	\$33,561	\$34,904	\$36,300	\$37,754	\$39,262	\$40,833
	C	\$32,756	\$34,064	\$35,428	\$36,845	\$38,320	\$39,851	\$41,445
	D	\$33,247	\$34,575	\$35,959	\$37,398	\$38,895	\$40,449	\$42,067

APPENDICE B LETTRE D'ENTENTE

ENTRE LA CHAMBRE DES COMMUNES ET LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP) Sujet: RELATIF AU PASSAGE À LA NOUVELLE STRUCTURE

1.0 Administration de la paye

1.1 Taux de salaire

Les taux de salaire applicables aux postes évalués en vertu du nouveau plan d'évaluation des emplois (le plan) figurent à l'Annexe « A-1 » de la convention collective.

1.2 Taux de salaire au passage à un niveau ayant un taux de salaire maximum égal ou supérieur

Au passage à un niveau ayant un taux de salaire maximum égal ou supérieur en vertu du plan, l'employé est rémunéré au taux de salaire le plus proche du taux auquel il était rémunéré avant la reclassification sans y être inférieur.

1.3 Taux de salaire au passage à un niveau ayant un taux de salaire maximum inférieur

Au passage à un niveau ayant un taux de salaire maximum inférieur en vertu du plan, l'employé est réputé, à toutes fins utiles, appartenir encore au même groupe et être demeuré au même niveau qu'avant la reclassification. Aux fins de sa rémunération, la présente disposition peut être considérée comme une disposition de « protection salariale » et s'applique jusqu'à ce que l'employé quitte son poste ou que le taux maximum de salaire, s'il n'a pas encore été atteint, du niveau reclassifié, avec ses modifications successives, excède celui qui s'appliquait à l'ancien niveau de classification, avec ses modifications successives.

Les employés visés par la « protection salariale » reçoivent les augmentations économiques accordées à tous les employés en vertu du plan.

1.4 Administration des augmentations d'échelon salarial

À la reclassification, l'employé passe à l'échelon salarial suivant à la même date qu'avant la reclassification sauf

s'il reçoit, à la reclassification, une augmentation égale ou supérieure à celle qu'il aurait reçue en passant à l'échelon suivant avant la reclassification, ou

s'il était rémunéré au taux maximum applicable à ses anciens groupe et niveau, mais ne l'est pas au taux maximum applicable à ses nouveaux groupe et niveau.

En pareils cas, une nouvelle date d'augmentation d'échelon salarial est établie à compter de la date de la reclassification.

Lorsque, avant la reclassification, les augmentations d'échelon salarial de l'employé entraînent en vigueur à la même date que la reclassification, l'augmentation d'échelon s'applique au salaire que l'employé recevait avant la reclassification.

2.0 Procédure d'examen de la reclassification

Les parties reconnaissent que l'application du nouveau plan d'évaluation des postes suscitera vraisemblablement un certain nombre de demandes d'examen de la classification et s'entendent pour que les différends soient réglés selon la procédure suivante, qui consiste en deux (2) paliers d'examen :

1. une procédure officieuse d'examen de la classification

et

2. un Comité d'examen de la classification.

Cette procédure s'applique à toutes les demandes d'examen de la classification faisant suite à la mise en oeuvre du plan et remplace la procédure de règlement des griefs actuellement prévue par la convention collective. Les employés engagés dans la procédure d'examen de la classification ont le droit d'être représentés par leur Syndicat.

2.1 Premier palier — procédure officieuse d'examen de la classification

La procédure officieuse d'examen de la classification prévoit des étapes que le gestionnaire et l'employé ont tout avantage à suivre lorsque l'un ou l'autre n'accepte pas les résultats de l'évaluation du poste de l'employé.

2.1.1 Objet

Donner aux employés de la Chambre la possibilité d'obtenir des précisions sur le résultat de l'évaluation de leurs postes

et

faire en sorte que la transition entre le plan d'évaluation des postes actuel et le nouveau plan Hay d'évaluation des postes se fasse avec transparence, efficacité et rapidité.

2.1.2 L'employé insatisfait du résultat de l'évaluation de son poste d'attache fait part de ses objections à l'Employeur dans une demande écrite d'examen qu'il présente directement au Bureau du programme de renouvellement de la classification et dont il fait tenir copie à son supérieur immédiat. La demande doit être faite au plus tard quinze (15) jours de travail à compter de la date que l'employé(e) a reçu l'avis officiel à l'employé(e) (AOE) de conversion.

2.1.3 Plusieurs titulaires d'un poste donné peuvent avoir des objections à l'égard de la reclassification de leur poste et tous peuvent présenter une demande d'examen. En pareil cas, leurs objections sont regroupées et traitées en bloc de manière à ce qu'il soit répondu à toutes les demandes d'examen visant chaque poste générique.

2.1.4 Le Bureau du programme de renouvellement de la classification examine les objections et y répond par écrit dans les trente (30) jours ouvrables.

2.1.5 Les délais peuvent être prolongés du commun accord des parties; cet accord doit être conclu par écrit.

2.2 Deuxième palier — Comité d'examen de la classification

2.2.1 L'employé qui estime que son poste a été incorrectement classifié et qui n'est pas satisfait de la réponse faite par le Bureau du programme de renouvellement de la classification en vertu de l'article 2.1 peut présenter une demande d'examen au Comité d'examen de la classification dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du résultat de la procédure officielle d'examen de la classification.

2.2.2 Le Comité d'examen de la classification examine toutes les demandes d'examen et informe chaque employé du résultat de l'examen fait de son poste dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la présentation de la demande d'examen. Les délais peuvent être prolongés du commun accord des parties; cet accord doit être conclu par écrit.

2.2.3 Le Comité d'examen de la classification s'efforce de dégager un consensus sur toutes les évaluations, à défaut de quoi la tierce partie tranche.

2.2.4 La décision du Comité d'examen de la classification est contraignante et définitive.

3.0 Comité d'examen de la classification — Administration et composition

3.1 Un Comité d'examen de la classification est établi au plus tard le 31 janvier 2005. Le Comité est composé de deux (2) représentants nommés par la Chambre des communes, de deux (2) représentants nommés par le Syndicat et d'une tierce partie spécialiste de la classification des postes. La tierce partie est choisie du commun accord des deux parties et assume la présidence du Comité. Les deux parties peuvent remplacer leurs représentants au Comité.

3.2 Le Comité établit lui-même ses règles de procédure, à l'exception de celle qui est énoncée à l'article 2.2.3.

3.3 Le Comité est chargé d'établir la classification et le niveau de chaque poste soumis à son examen conformément au manuel relatif au plan d'évaluation des postes.

En plus de la documentation décrivant les fonctions des postes, le Comité juge pertinents et recevables les témoignages sur les fonctions que les titulaires des postes remplissent effectivement et qui leur ont été assignées.

3.4 Le Comité se réunit aussi souvent qu'il le faut pour remplir son mandat.

3.5 Les réunions du Comité commencent au plus tard le 31 janvier 2005. Elles ont lieu à la Chambre des communes même ou dans les locaux que cette dernière met à la disposition du Comité. La Chambre des communes assume les dépenses du Comité, y compris les salaires et avantages sociaux de ceux de ses membres qui ne sont pas représentants syndicaux à plein temps, conformément à la convention collective et à ses propres lignes directrices en matière de

dépenses. Les congés demandés par les représentants syndicaux leur sont accordés conformément à la convention collective.

- 3.6 La Chambre des communes assume les frais et dépens de la tiers partie.
- 3.7 La Chambre des communes accepte de libérer les employés pendant leurs heures de travail le temps voulu pour qu'ils puissent participer à la procédure d'examen de la reclassification.

Le Comité n'est pas habilité à examiner, amender ou autrement modifier les critères d'évaluation, les niveaux de classification et les référentiels emplois établis dans le cadre de la procédure d'examen de la reclassification.

Signé à Ottawa le 12ième jour du mois d'octobre 2004.

APPENDICE C LETTRE D'ENTENTE

RÉGIME DE PROTECTION SALARIALE

Afin de donner aux employés 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 rembourse intégralement (100 %), jusqu'à concurrence de 2 000 \$, le coût des cours de perfectionnement professionnel suivis avec succès en dehors des heures de travail pendant la durée de la présente convention, sous réserve que le gestionnaire responsable les ait approuvés au préalable.

Signé à Ottawa le 12ième jour du mois d'octobre 2004.

APPENDICE D

EMPLOYÉ(E)S RÉMUNÉRÉS EN FONCTION D'UNE ÉCHELLE DE RETENUE

L'employé(e) qui, à la date d'effet de la présente convention, est rémunéré selon une échelle de retenue, continue d'être rémunéré selon cette échelle jusqu'à ce que le taux maximal de son niveau de classification soit égal ou supérieur au taux maximal de son échelle de retenue. À ce moment-là, l'employé(e) sera rémunéré au taux immédiatement supérieur à son taux de retenue, et sa date d'augmentation d'échelon demeurera la même.

APPENDICE E PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE LA CHAMBRE DES COMMUNES (L'EMPLOYEUR) ET UNIFOR (LE SYNDICAT)

COMITÉ MIXTE SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

La Chambre des communes et Unifor créeront un comité mixte sur la santé mentale en milieu de travail. Le comité aura le mandat de déterminer des moyens de réduire et d'éliminer les préjugés associés à la maladie mentale, d'améliorer la communication sur les défis liés à la santé mentale en milieu de travail et de mettre en oeuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Le comité se réunira au plus tard six (6) mois après la signature et la ratification de la convention collective et définira son mandat.

APPENDICE F PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE LA CHAMBRE DES COMMUNES (L'EMPLOYEUR) ET UNIFOR (LE SYNDICAT) CONCERNANT LA CRÉATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL MIXTE SUR LE SOUTIEN EN MILIEU DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR UNIFOR QUI SONT TOUCHÉS PAR LA VIOLENCE FAMILIALE

La Chambre des communes s'est engagée à promouvoir des pratiques de santé en milieu de travail et a élaboré une stratégie de bien-être qui démontre sa détermination à créer et à maintenir un milieu de travail sain afin de soutenir ses employés. Il est reconnu que les employés représentés par Unifor peuvent être victimes de violence familiale et que cela peut avoir des répercussions sur les employés représentés par Unifor dans le milieu de travail.

Les parties reconnaissent que le milieu de travail peut jouer un rôle et soutenir les employés représentés par Unifor qui sont touchés par la violence familiale.

Les parties conviennent d'établir un comité mixte qui évaluera les pratiques en milieu de travail pouvant aider les employés représentés par Unifor qui sont touchés par la violence familiale. Le comité mixte sera établi au plus tard six (6) mois après la signature de la convention collective et sera composé d'un nombre égal de représentants de l'unité de négociation et de représentants de l'Employeur. Le comité définira le mandat au départ.

Lorsqu'ils consacreront du temps à ce comité, les employés seront considérés comme étant en congé payé pour activités syndicales.

Le comité mixte peut effectuer des recherches sur des questions, comme sur les mesures de soutien et les mesures liées à la gestion de la confidentialité des personnes touchées par la violence familiale. Le comité mixte s'inspirera de l'expérience des secteurs privé et public pour

formuler des recommandations sur la façon d'offrir un soutien en milieu de travail aux employés représentés par Unifor qui sont touchés par la violence familiale.

Ces recommandations seront présentées au Comité consultatif syndical-patronal pour qu'il les étudie.

PIÈCE NO.1 MODIFICATION DES QUARTS

Sujet: ARTICLE 16

L'employé(e)s soussigné(e)s demande(nt) que les périodes de travail prévues à l'horaire soient modifiées comme il suit:

Je consens (nous consentons) à renoncer à l'établissement des périodes de travail ainsi qu'aux indemnités relatives aux périodes de chevauchement tel que prévu dans la convention collective conclue entre le SCEP et la Chambre des communes qui pourrait résulter de la demande de modification des périodes de travail.

Approuvé _____

Date _____

Employé(e) _____

Employé(e) _____

Date _____

*

APPENDICE G PROTOCOLE D'ENTENTE

DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)

La présente annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et Unifor – Le syndicat/Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 15 juin 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

14.4 Indemnité de départ

À compter du lendemain de la date de la décision arbitrale, les articles 14.4 b) et c) seront supprimés de la convention collective.

Dans les cas suivants et sous réserve de l'alinéa 14.4.1, l'employé(e) bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire:

a) Mise à pied

- i. Dans le cas d'une première (1^{er}) mise à pied et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, l'employé(e) a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année additionnelle complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- ii. Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise à pied ou d'une mise à pied subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu de l'article (a)(i).

b) Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 14.4 c) et si l'employé(e) justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (½) de la rémunération hebdomadaire pour

chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas des employé(e)s engagé(e)s avant le 8 juillet 1985, une (1) semaine de rémunération pour chaque année d'emploi continu complète, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

c) Retraite

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

d) Décès

Si 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, sans tenir compte des autres indemnités payables.

e) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé(e) justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé(e) cesse d'être employé(e) en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

f) Renvoi pour incapacité ou incompétence

Si un employé(e) a terminé plus d'une (1) année d'emploi continu et est renvoyé pour incapacité ou incompétence, une (1) semaine pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

14.3.6 Les indemnités de départ payables à l'employé(e) en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une indemnité tenant lieu de congé de retraite. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à l'alinéa 14.4.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent article, le montant versé en vertu des alinéas 14.4.3 à 14.4.6 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

14.3.7 L'employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un autre organisme visé à l'article 1.2 touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application des Articles 14.4 b) ou 14.4.3 à 14.4.6.

14.3.8 **Fin de l'indemnité de départ**

- a) Sous réserve de l'alinéa 14.4.1 précédent, les employé(e)s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le lendemain de la date de la décision arbitrale à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve de l'article 14.4.1 précédent, les employé(e)s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le lendemain de la date de la décision arbitrale à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

MODALITÉS DE PAIEMENT

14.3.9 **Options**

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

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) au lendemain de la date de la décision arbitrale, ou
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) à la date de cessation d'emploi, ou
- c) une combinaison des options a) et b), conformément à l'alinéa 14.4.5 c).

14.3.10 **Choix de l'option**

- a) L'Employeur informe l'employé(e) du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date officielle de la décision arbitrale.
- b) L'employé(e) informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date officielle de la décision arbitrale.
- c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 14.4.4 (c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 14.4.4 (a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 14.4.4 (b).

- d) L'employé(e) qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 14.4.5 b) sera réputé avoir choisi l'option 14.4.4 b).

14.3.11 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cet article s'applique dans une situation où l'employé(e) est nommé dans un poste de l'unité de négociation du groupe Technique à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation du groupe Technique lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 14.4 b) et c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve de l'article 14.4.1 précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le lendemain de la date de la décision arbitrale, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve de l'alinéa 14.4.1 précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le lendemain de la date de la décision arbitrale, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ en vertu de l'alinéa 14.4.4 b), payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- c) L'employé(e) qui a droit à une indemnité de départ en vertu des Articles a) ou b) a le droit de choisir l'une des options décrites à 14.4.4. Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.