



Électronique (EL)

**Convention entre le Conseil du Trésor et la section locale 2228 de la
Fraternité internationale des ouvriers en électricité**

**Groupe : Électronique
(tous les employé-e-s)**

Date d'expiration : 2026-08-31

La présente convention s'applique à la classification suivante :

| Code | Groupe |
|-------------|-------------------|
| 404 | Électronique (EL) |

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations avec les employés et rémunération globale
219, rue Laurier ouest
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,
représentée par la Présidente du Conseil du Trésor, 2023

Numéro de catalogue : BT42-404/2026F-PDF
ISBN : 978-0-660-49297-1

Ce document est disponible sur le site du Gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

Section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en
électricité
1091, rue Wellington
Ottawa (Ontario) K1Y 2Y4



Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Article 1 : objet de la convention | 1 |
| **Article 2 : interprétation et définitions..... | 1 |
| Article 3 : champ d'application..... | 3 |
| Article 4 : textes officiels | 3 |
| Article 5 : sécurité de l'état | 3 |
| Article 6 : les lois futures et la convention collective | 3 |
| Article 7 : droits de la direction | 4 |
| **Article 8 : reconnaissance syndicale..... | 4 |
| Article 9 : conflits avec les règlements | 5 |
| Article 10 : nomination des délégués syndicaux..... | 5 |
| Article 11 : accès aux propriétés..... | 5 |
| Article 12 : précompte des cotisations | 5 |
| **Article 13 : information | 6 |
| Article 14 : usage des installations de l'employeur | 7 |
| Article 15 : autorisation d'absence pour s'occuper des affaires de la section locale | 7 |
| Article 16 : autorisation d'absence | 10 |
| **Article 17 : congé annuel | 10 |
| À compter à la date de signature | 10 |
| **Article 18 : autres congés payés ou non payés..... | 16 |
| **Article 19 : congé de maladie..... | 35 |
| Article 20 : ententes du Conseil national mixte | 37 |
| Article 21 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé | 38 |
| Article 22 : indemnité de départ | 40 |
| **Article 23 : durée du travail | 42 |
| Article 24 : jours de repos | 52 |

| | |
|--|-----------|
| **Article 25 : heures supplémentaires | 54 |
| **Article 26 : jours fériés désignés | 57 |
| **Article 27 : déplacement | 62 |
| **Article 28 : rappel au travail | 67 |
| **Article 29 : disponibilité | 69 |
| **Article 30 : primes de poste et de fin de semaine | 70 |
| **Article 31 : service en mer | 71 |
| **Article 32 : indemnité d'essais en mer | 71 |
| Article 33 : prime de vol | 73 |
| **Article 34 : indemnité de responsabilité correctionnelle | 73 |
| Article 35 : conditions de travail | 74 |
| Article 36 : lieu de travail assigné | 75 |
| Article 37 : affectation temporaire | 75 |
| Article 38 : statut d'officier | 76 |
| Article 39 : procédure de règlement des griefs | 76 |
| Article 40 : consultation mixte | 81 |
| Article 41 : droits acquis antérieurement | 82 |
| Article 42 : véhicule appartenant à l'employé-e | 83 |
| Article 43 : formation | 83 |
| Article 44 : transformations techniques | 86 |
| Article 45 : sécurité | 87 |
| Article 46 : affaires étrangères | 87 |
| Article 47 : affectations en poste | 89 |
| Article 48 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé-e | 89 |
| Article 49 : perte d'objets personnels | 89 |
| Article 50 : outils | 90 |
| Article 51 : manuels | 90 |

| | |
|---|------------|
| Article 52 : groupes électrogènes | 90 |
| Article 53 : accidents d'avion | 90 |
| Article 54 : administration de la rémunération | 90 |
| Article 55 : divers | 97 |
| Article 56 : indemnité de plongée | 97 |
| Article 57 : personnel excédentaire | 97 |
| **Article 58 : employé-e-s à temps partiel..... | 97 |
| Article 59 : clause de révision | 98 |
| **Article 60 : durée et renouvellement..... | 98 |
| Article 61 : élimination de la discrimination | 99 |
| **Appendice « A » | 102 |
| À conserver pour une utilisation future | 102 |
| **Appendice « B-1 »..... | 103 |
| Groupe : Électronique (EL), taux de rémunération annuels (en dollars) | 103 |
| **Appendice « B-2 »..... | 109 |
| Groupe : Électronique (EL), taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)..... | 109 |
| **Appendice « B-3 »..... | 113 |
| Groupe : Électronique (EL), taux de rémunération journaliers (en dollars) | 113 |
| **Appendice « B-4 »..... | 117 |
| Groupe : Électronique (EL), taux de rémunération horaires (en dollars)..... | 117 |
| **Appendice « C » | 121 |
| À conserver pour une utilisation future | 121 |
| **Appendice « D » | 122 |
| Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et la section locale 2228 de la fraternité internationale des ouvriers en électricité sur les solutions de simplification de la paye | 122 |
| **Protocoles d'entente | 123 |
| Le Conseil du Trésor du Canada | 123 |

| | |
|--|------------|
| Section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité | 123 |
| Index des protocoles d'entente | 123 |
| 1-09 Examens par niveau/ministère des Transports/ministère des Pêches et des Océans | 123 |
| 2-09 Lieux de travail/difficultés de sortie | 124 |
| 4-09 Postes isolés/durée des affectations..... | 125 |
| 5-09 Postes isolés/horaires de travail..... | 126 |
| 6-09 Transport d'automobile personnelle | 126 |
| 7-09 Responsabilité afférente à un véhicule | 126 |
| 8-09 Le perfectionnement des employé-e-s et la prime d'examineur (PEPE) | 127 |
| 9-09 Horloge de pointage | 128 |
| 10-09 Perfectionnement professionnel | 128 |
| 11-09 Ministère de la Défense nationale/essais de batterie | 128 |
| 12-09 Orientation des moniteurs d'utilisation des systèmes électroniques | 129 |
| 13-09 Affectation à bord des navires et roulement | 129 |
| 14-09 Nouveaux employé-e-s/délégué syndical | 130 |
| 15-09 Congé accordé pour les affaires syndicales | 130 |

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

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'établir et de maintenir des rapports harmonieux entre l'employeur, la section locale et les employé-e-s et d'énoncer les conditions d'emploi sur lesquelles un accord est intervenu par la voie de la négociation collective.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité et d'augmenter l'efficacité des services de la fonction publique du Canada, qui mettent en œuvre l'électronique, de favoriser le bien-être de leurs employé-e-s et de fournir au public des services sûrs et efficaces.

**Article 2 : interprétation et définitions

2.01 Dans la présente convention, l'expression :

- a. « **autorisation d'absence** » désigne l'autorisation de s'absenter de son travail;
- b. « **congé payé** » désigne l'absence autorisée du travail au cours de laquelle l'employé-e continue de recevoir son taux de rémunération horaire normal et tous les autres avantages dont il ou elle bénéficie pour l'unique raison qu'il ou elle touche sa rémunération;

**

- c. « **conjoint de fait** » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a cohabité dans une relation conjugale avec l'employé-e;
- d. « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en vertu des statuts de la section locale, comme étant les cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance à la section locale; ces cotisations ne doivent comprendre aucun droit d'association ni aucune prime d'assurance ou ni cotisation spéciale;
- e. « **cycle de postes** » désigne une période au cours de laquelle certains postes et de jours de repos dont le nombre et le genre varient sont agencés et prévus à l'horaire. À la fin de cette période, le cycle reprend;
- f. « **emploi continu** » a le même sens que dans la Directive sur les conditions d'emploi;
- g. « **employé-e** » désigne l'employé-e au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui est membre de l'unité de négociation;
- h. « **employé-e autre que d'exploitation** » désigne tout-e employé-e dont les heures de travail ne sont pas normalement prévues sur une base de postes par roulement et dont les fonctions normales à son lieu de travail normal ne comprennent pas l'entretien effectif sur place de l'équipement électronique qui doit constamment être disponible au-delà des heures comprises entre 6 heures et 18 heures, heure locale;
- i. « **employé-e d'exploitation** » désigne tout-e employé-e dont les heures de travail sont normalement prévues sur une base de postes par roulement et (ou) dont les fonctions normales à son lieu de travail normal comprennent l'entretien effectif sur place de l'équipement électronique qui doit constamment être disponible au-delà des heures comprises entre 6 heures et 18 heures, heure locale;

- i. Si l'application des définitions (h) et (i) fait naître un litige ou une difficulté, la question est renvoyée aux parties qui convoquent un forum approprié afin de tenter de résoudre le litige ou la difficulté ou d'en disposer.
 - ii. Si les parties ne parviennent pas à résoudre la question ou à en disposer, tout grief présenté par la suite doit débiter au dernier palier de la procédure de règlement des griefs en conformité avec le paragraphe 39.09.
- j. « **employeur** » désigne, sous réserve des dispositions expresses de l'article 22, Sa Majesté du Chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;
 - k. « **époux** » désigne la personne la personne mariée à l'employé-e. « Époux » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur;
 - l. « **indemnité** » désigne la rémunération payable pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;
 - m. « **jour de repos** » lorsque ce terme est employé en parlant d'un-e employé-e, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné durant lequel l'employé-e n'est pas habituellement obligé-e d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle de bénéficier d'une autorisation d'absence;
 - n. « **jour férié désigné** » désigne :
 - i. dans le cas d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où un poste a débuté un jour désigné comme jour férié dans la présente convention,
 - ii. dans tous les autres cas, la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 h un jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
 - o. « **licenciement** » (personne mise en disponibilité) désigne l'employé-e qui a cessé d'occuper un emploi en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
 - p. « **passager** » désigne tout employé-e qui se trouve à bord du moyen de transport mais n'y exerce aucune fonction;
 - q. « **prime** » désigne tout montant d'argent payé en vertu d'une disposition précise de la présente convention, ou tout temps libre accordé en remplacement d'un tel paiement, autre que tout paiement fait au titre des heures supplémentaires, et qui est payable en plus (mais qui n'en fait pas partie) de la rémunération versée à l'employé-e pour l'exercice des fonctions normales de son poste;
 - r. « **rémunération** » désigne le salaire et les indemnités;
 - s. « **section locale** » désigne la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité;
 - t. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par 52,176;
 - u. « **taux de rémunération horaire normal** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e divisé par trente-sept virgule cinq (37,5);

- v. « **taux de rémunération journalier** » signifie le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e divisé par cinq (5);

**

- w. « **unité de négociation** » désigne le personnel de l'employeur qui appartient au groupe de l'électronique, tel qu'il est décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 1^{er} février 2019.

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

- a. si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans cette loi, et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* mais pas dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

2.03 Dans la présente convention, les mots désignant le genre masculin comprennent le genre féminin.

Article 3 : champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à la section locale, aux employé-e-s et à l'employeur.

Article 4 : textes officiels

4.01 Le texte anglais et le texte français de la présente convention sont des textes officiels.

Article 5 : sécurité de l'état

5.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire ou de s'abstenir de faire quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi par le gouvernement du Canada, ou pour son compte, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout état allié ou associé du Canada.

Article 6 : les lois futures et la convention collective

6.01 Advenant qu'une loi actuelle ou adoptée pendant la durée de la présente convention collective rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de celle-ci demeurent en vigueur pour la durée restant à courir. Les parties doivent immédiatement chercher à négocier des dispositions de rechange qui sont conformes à la loi applicable.

Article 7 : droits de la direction

7.01 La section locale reconnaît et admet que l'employeur a et doit continuer d'avoir exclusivement le droit et la responsabilité de diriger ses opérations dans tous leurs aspects, y compris les suivants qui ne sont pas limitatifs :

- a. planification, direction et contrôle des opérations; choix des méthodes, des processus et du matériel et règlement des autres questions de fonctionnement; choix de la localisation des installations et détermination du degré de fonctionnement de ces installations ou de leurs parties;
- b. direction du personnel, y compris le droit de décider du nombre d'employé-e-s, d'organiser et d'attribuer le travail, d'établir le tableau des postes de travail et de maintenir l'ordre et l'efficacité, d'imposer des sanctions disciplinaires, ce qui comprend la suspension et le renvoi pour un motif justifié;

et il est explicitement entendu que les droits et responsabilités de ce genre qui ne sont ni précisés ni modifiés d'une façon particulière par la présente convention appartiennent en exclusivité à l'employeur.

7.02 L'exercice de tels droits ne doit pas être incompatible avec les dispositions explicites de la présente convention.

****Article 8 : reconnaissance syndicale**

**

8.01 L'employeur reconnaît la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité comme agent négociateur unique de tous les employé-e-s visés-es dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 1^{er} février 2019.

8.02 La section locale communique, sans délai et par écrit, à l'employeur le nom de ses représentants, leur date de nomination respective et le nom, le cas échéant, des représentants qui sont remplacés ou qui cessent de remplir la fonction.

8.03 L'employeur reconnaît et convient que l'employé-e a et conserve le droit exclusif de vaquer à ses affaires personnelles en dehors des heures durant lesquelles il ou elle exerce ses fonctions pour l'employeur.

Tout-e employé-e reconnaît que de telles affaires ne doivent pas être menées d'une façon incompatible avec les dispositions expresses de la présente convention, ni d'une manière susceptible d'être préjudiciable à l'employeur ou à la fonction publique du Canada.

Les dispositions ci-dessus sont assujetties aux articles 113, 114 et 115 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Article 9 : conflits avec les règlements

9.01 Lorsqu'il y a un conflit entre la présente convention collective et un règlement quelconque, sauf le cas prévu dans l'article 113 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, la présente convention a priorité sur ledit règlement.

Article 10 : nomination des délégués syndicaux

10.01 L'employeur reconnaît à la section locale le droit de nommer un nombre raisonnable d'employé-e-s comme délégués syndicaux, en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative dont la procédure de règlement des griefs fait supposer l'existence.

10.02 Le délégué syndical ou le représentant accrédité doit obtenir la permission de son chef hiérarchique pour quitter son travail en vue de faire enquête sur des plaintes ou griefs, de rencontrer la direction locale en vue de traiter de ces questions et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le délégué syndical ou le représentant autorisé se présente au retour à son superviseur avant de reprendre ses fonctions normales.

10.03 La section locale reconnaît que les employé-e-s qui la représentent ont des tâches normales à remplir qui se rattachent au travail fait pour l'employeur.

Article 11 : accès aux propriétés

11.01 L'employeur convient que les représentants accrédités du syndicat peuvent être autorisés à entrer dans les propriétés de l'employeur sur demande, et après consentement de l'employeur. Une telle demande se fait par écrit au responsable local lorsque le temps le permet et verbalement dans les autres cas.

11.02 Ce consentement n'est pas refusé sans raison.

Article 12 : précompte des cotisations

12.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s de l'unité de négociation un montant qui est égal aux cotisations syndicales.

12.02

- a. La section locale informe l'employeur, par écrit, de la déduction mensuelle autorisée à retenir pour chaque employé-e visé-e dans le paragraphe 12.01.
- b. Tout réajustement de la déduction de cotisations d'un employé-e, sauf ce qui est prévu au paragraphe 12.07, ou tout réajustement général des cotisations, se fait annuellement dans les soixante (60) jours qui suivent la réception par le syndicat de la liste de tous les employé-e-s, selon les dispositions du paragraphe 13.01.

12.03 En application du paragraphe 12.01, le début des déductions mensuelles de la paye relatives à chaque employé-e se fera avec le premier mois complet d'emploi ou d'adhésion pourvu qu'il existe une rémunération à verser.

12.04 N'est pas assujetti-e au présent article l'employé-e qui convainc la section locale du bien-fondé de sa plainte et qui déclare sous serment qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. La section locale en informera l'employeur.

12.05 Aucune association d'employé-e-s, sauf la section locale, définie à l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales et (ou) d'autres retenues sur la paye des employé-e-s de l'unité de négociation.

12.06 Les sommes déduites en conformité du paragraphe 12.01 doivent être remises, par paiement électronique, au secrétaire-trésorier du syndicat, dans un délai raisonnable après les déductions et doivent être accompagnées de détails qui identifient chaque employé-e et les déductions faites en son nom.

12.07 Au cas où surviendrait un besoin de déductions destinées à des fins autres que les susmentionnées, les parties conviennent de discuter de la question et, lorsque le besoin est admis des deux côtés, de travailler à mettre en vigueur le changement nécessaire.

12.08 La section locale convient d'indemniser et de mettre l'employeur à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur de l'employeur, la limite étant fixée au montant réel des dommages découlant de l'erreur.

****Article 13 : information**

13.01 L'employeur fournit deux (2) fois par année au syndicat, aussitôt que possible après les mois de janvier et de juillet, une liste à jour de tous les employé-e-s, qui rend compte de la situation en janvier et en juillet. Cette liste doit comprendre le nom, le niveau et, dans la mesure du possible, le lieu d'affectation de chaque employé-e du groupe de l'électronique. L'employeur communique également au syndicat, deux (2) fois par année, en avril et en octobre, une liste des nouveaux employé-e-s du groupe de l'électronique indiquant leur niveau, de même qu'une liste des employé-e-s qui ont quitté le groupe.

**

13.02 L'employeur convient de mettre à la disposition de chaque employé-e un exemplaire de la convention collective. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, l'employeur donnera à l'employé-e accès à la présente convention en mode électronique. Lorsque l'accès électronique n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra, sur demande, une copie papier de la convention.

13.03 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un énoncé courant des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur à son poste.

Article 14 : usage des installations de l'employeur

14.01 L'employeur peut permettre à la section locale de faire usage de ses locaux, en dehors des heures de travail des employé-e-s, pour réunir ses adhérents lorsque le refus de cette permission aurait pour résultat de rendre difficile la convocation d'une réunion par la section locale. La section locale doit veiller à ce que ses membres qui assistent à de telles réunions se comportent d'une façon ordonnée et convenable et accepte la responsabilité de laisser les locaux en bon état après la réunion.

14.02 L'employeur peut fournir des installations privées, dans la mesure où de telles installations sont disponibles, pour que les délégués syndicaux de la section locale puissent exercer leurs activités à titre de représentants locaux.

14.03 Tableaux d'affichage

Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage est réservé à la section locale pour lui permettre d'y apposer ses avis officiels. Ces tableaux d'affichage sont placés dans des endroits déterminés par l'employeur. Les avis et autres annonces nécessitent l'approbation préalable de l'employeur, sauf les avis de convocation de réunions des membres de la section locale et d'élections, de réunions des représentants de la section locale ou les activités sociales et récréatives.

Article 15 : autorisation d'absence pour s'occuper des affaires de la section locale

15.01 Séances de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

- a. **Plaintes adressées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en vertu de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF)**

Si les nécessités du service le permettent, dans le cas de plaintes déposées conformément à l'article 190(1) de la LRTSPF alléguant une contravention des articles 157, 186(1)(a), 186(1)(b), 186(2)(a)(i), 186(2)(b), 187, 188(a) ou 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- i. à l'employé-e qui formule une et dépose personnellement la plainte, et
- ii. à l'employé-e agissant pour le compte de l'employé-e qui formule la plainte ou agissant pour la section locale qui, en l'occurrence, formule la plainte.

b. Demandes d'accréditation, comparution et interventions concernant une demande d'accréditation

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

- i. à l'employé-e qui représente la section locale dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et
- ii. à l'employé-e qui présente des objections personnelles à une accréditation.

c. L'employé-e est cité-e comme témoin

L'employeur accorde :

- i. un congé payé à l'employé-e cité-e comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, et
- ii. si les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité-e comme témoin par un-e employé-e ou par la section locale.

15.02 Séances de la commission d'arbitrage ou d'une Commission de l'intérêt public

- a. Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e représentant la section locale devant la Commission d'arbitrage ou une Commission de l'intérêt public.

b. L'employé-e est cité-e comme témoin

L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par la Commission d'arbitrage ou une Commission de l'intérêt public et, si les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité-e comme témoin par la section locale.

15.03 Arbitrage des griefs

- a. **L'employé-e qui est partie**
Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est partie.
- b. **L'employé-e fait fonction de représentant**
Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au représentant d'un-e employé-e qui est partie.
- c. **L'employé-e est cité-e comme témoin**
Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au témoin cité par un-e employé-e qui est partie.

15.04 Réunions de négociation de la convention

L'employeur accorde à l'employé-e un congé non payé pour lui permettre d'assister, au nom de la section locale, aux réunions de négociation de conventions.

15.05 Réunions préparatoires à la négociation de convention

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires à la négociation de convention.

15.06 Réunions de la section locale et de la direction

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde une autorisation de s'absenter sans perte de rémunération à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui rencontrent la direction au nom de la section locale.

15.07 Réunions du Comité exécutif de l'association d'employé-e-s, congrès et comités syndicaux nationaux

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s afin de leur permettre d'assister aux réunions du Comité exécutif et de comités syndicaux nationaux, ainsi qu'à des congrès de travail.

15.08 Cours de formation pour délégués syndicaux

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui sont agents ou qui, au nom de la section locale, exercent la fonction de délégué syndical pour leur permettre de suivre des cours de formation sur les fonctions d'un délégué syndical.

15.09 Détermination de la nature du congé

Lorsque la nature du congé à accorder ne peut être déterminée avant que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral ou un arbitre n'ait rendu sa décision, un congé non payé est accordé en attendant que la nature du congé soit définitivement déterminée.

Article 16 : autorisation d'absence

16.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde une autorisation d'absence non payée à l'employé-e élu-e à une charge à plein temps de la section locale. La durée de cette autorisation d'absence coïncide avec la période durant laquelle l'employé-e remplit cette charge.

16.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde une autorisation d'absence non payée à l'employé-e nommé-e à un poste au sein de la section locale et qui remplit son mandat selon le bon plaisir d'un dirigeant élu de la section locale.

16.03 Aucune autorisation d'absence accordée aux termes du présent article ne doit entrer dans le calcul de l'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ de l'employé-e concerné-e.

****Article 17 : congé annuel**

17.01 L'année de congé annuel va du 1^{er} avril au 31 mars et coïncide avec l'année financière.

17.02 Acquisition de jours de congé annuel

À compter à la date de signature

L'employé-e qui a droit à au moins dix (10) jours de rémunération chaque mois civil d'une année financière acquiert des congés annuels de :

- a. quinze (15) jours ouvrables par année financière, dans le cas de l'employé-e qui justifie moins de huit (8) années de service;
- b. vingt (20) jours ouvrables par année financière, s'il ou elle justifie de huit (8) années de service;
- c. vingt-deux (22) jours ouvrables par année financière, s'il ou elle justifie de seize (16) années de service;
- d. vingt-trois (23) jours ouvrables par année financière, s'il ou elle justifie de dix-sept (17) années de service;

**

- e. vingt-cinq (25) jours ouvrables par année financière, s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service;
- f. vingt-sept (27) jours ouvrables par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;

- g. trente (30) jours ouvrables par année financière s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;
- h. le congé annuel prévu en vertu des alinéas 17.02(a), (b), (c),(d), (e), (f) et (g) ci-dessus qui dépasse quinze (15), vingt (20), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-cinq (25) ou vingt-sept (27) jours par année financière respectivement est accordé au prorata pendant l'année financière au cours de laquelle l'employé-e complète le nombre d'années de service exigé;
- i.

**

- i. Aux fins des articles 17.02 et 17.22 seulement, toute période de service, continue ou pas, au sein de la fonction publique est prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf si l'employé e, à son départ de la fonction publique, touche ou a touché une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique cependant pas à l'employé e qui a reçu une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est renommé à la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 22.10 à 22.13, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.
- ii. Aux fins du paragraphe 17.02(i)(i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) 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 être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir, et une fois qu'une preuve vérifiable de cette période de service a été fournie d'une manière jugée acceptable par l'employeur.
- iii. Nonobstant le sous-alinéa (i) précité, l'employé-e qui faisait partie de l'unité de négociation le 20 décembre 1989 ou qui y a adhéré entre le 20 décembre 1989 et le 30 juin 1991 conserve, aux fins de ses états de « service » et du calcul des crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur pris en compte dans le calcul de l'emploi continu jusqu'à son départ de la fonction publique.

17.03 L'employé-e qui n'a pas reçu au moins dix (10) jours de rémunération chaque mois civil d'une année financière acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) du taux mentionné au paragraphe 17.02 pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a reçu au moins dix (10) jours de rémunération. Aucun-e employé-e n'acquiert, par suite d'une mutation ou d'une affectation temporaire dans l'unité de négociation, un double droit au congé annuel au cours du même mois.

17.04 L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'employeur.

17.05 L'employé e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois de service continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalents au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.

17.06 Au début de chaque année financière, les jours de congé annuel de l'employé-e sont portés à son crédit en prévision de son emploi et/ou de sa rémunération pendant les douze (12) mois suivants.

17.07 Pour s'assurer que tous les intéressés ont des renseignements concernant la planification des congés pour l'année qui vient, les représentants de la section locale ont la possibilité de consulter l'employeur au plus tard le 1^{er} avril. Pendant une telle consultation, le tableau des congés proposé pour l'année suivante peut être examiné à la lumière de l'expérience des années passées. D'autres consultations relatives à la planification des congés peuvent être prévues lorsque le besoin se fait sentir.

17.08 L'employé-e prend normalement son congé annuel pendant l'année financière où il ou elle y devient admissible. L'employeur doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable pour :

- a. prévoir un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives pour l'employé-e, si celui-ci ou celle-ci en fait la demande au plus tard le 1^{er} mai;
- b. donner ensuite la priorité aux demandes de congé annuel faites par les employé-e-s avant le 1^{er} juin;
- c. prévoir, sous réserve des alinéas (a) et (b) ci-dessus, le congé annuel de l'employé-e à une période acceptable pour ce dernier ou cette dernière;
- d. assigner les périodes de congé disponibles après le 1^{er} octobre et après avoir consulté l'employé-e, et lui avoir donné un préavis minimum de quatorze (14) jours, si l'employeur n'a pas pu porter à l'horaire le congé pendant les périodes choisies par l'employé-e ou si, au 1^{er} octobre, l'employé-e n'a pas informé l'employeur de la période de congé annuel qu'il ou elle a choisie;
- e. permettre à l'employé-e de prendre à un moment convenu de l'année de congé suivante, tous les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés pendant l'année de congé courante, à condition que l'employé-e en ait fait la demande par écrit avant le 1^{er} octobre indiquant la ou les raisons d'une telle demande. L'approbation des demandes de ce genre se limite aux circonstances exceptionnelles qui nécessiteraient une période de congé annuel d'une durée ininterrompue plus longue que celle à laquelle l'employé-e aurait droit dans l'année de congé suivante et qui peut être accordée en tenant compte des droits à congé prévus des autres employé-e-s pour la période demandée. Toutefois, si les circonstances le justifient, il est pris en considération les demandes qui, si elles n'entraînent pas l'octroi d'une durée ininterrompue plus longue, entraînent néanmoins l'octroi d'une période de congé annuel plus longue que celle à laquelle l'employé-e aurait droit autrement pendant cette année;

- f. accéder à la demande de l'employé-e visant à obtenir la permission de prendre un congé annuel de cinq (5) jours ou plus conformément à l'horaire des postes de travail de façon à tenir compte des jours de repos normaux de l'employé-e juste avant ou après la période de congé annuel.

17.09 Report et épuisement des congés annuels

- a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours, est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours sont automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b.
 - i. Nonobstant l'alinéa (a), à la date de la signature de la présente convention ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujetti-e à la présente convention, s'il ou elle a plus de trente-cinq (35) jours de crédits de congé annuel accumulés acquis durant les années précédentes, ce nombre de crédits de congé annuel accumulés devient le maximum de congés accumulés de l'employé-e.
 - ii. Les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés sont reportés à l'année de congé annuel suivante.
 - iii. Les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum des congés accumulés de l'employé-e sont automatiquement payés au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache la dernière journée de l'année de congé annuel.
- c. Le maximum de congés accumulés par l'employé-e est réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'employé-e au cours de l'année de congé annuel.
- d. Nonobstant le sous-alinéa (b)(iii) qui précède, lorsque l'employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante.
- e. Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés reportés des années financières précédentes sont rémunérés 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 mars.

17.10 Lorsqu'un jour férié désigné tombe au cours d'une période de congé annuel payé d'un-e employé-e ce jour férié ne compte pas comme jour de congé annuel.

17.11 Lorsqu'un-e employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé durant une période quelconque de congé annuel, le congé de maladie accordé se substitue au congé annuel sur production d'un certificat médical.

17.12 Lorsque, en ce qui concerne une période quelconque de congé annuel ou une combinaison de jours de congé annuel et de congé compensatoire, les circonstances obligent l'employé-e à prendre un congé d'examen en conformité avec le paragraphe 21.07, le congé pris se substitue aux jours de congé annuel et de congé compensatoire.

17.13 L'employé-e ne doit pas être tenu de retourner au travail durant une période quelconque de congé annuel.

Lorsque l'employé-e est rappelé-e au travail durant une période quelconque de congé annuel et qu'il ou elle s'y présente, on lui rembourse les dépenses raisonnables, au sens que l'employeur donne normalement à cette expression, qu'il engage :

- a. pour se rendre à son lieu de travail,
et
- b. pour retourner au lieu d'où il ou elle a été rappelé-e, s'il ou elle retourne en congé immédiatement après avoir terminé la tâche pour laquelle il ou elle a été rappelé-e,

sur présentation des comptes que l'employeur exige normalement.

L'employé-e n'est pas considéré-e comme étant en congé annuel au cours de toute période à l'égard de laquelle il ou elle a droit, aux termes du présent paragraphe, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

17.14 Annulation de la période de congé annuel

Lorsque la période de congé annuel approuvé d'un-e employé-e est annulée avant la date du début de cette période de congé, on lui rembourse les dépenses raisonnables qu'occasionne cette annulation.

L'employé-e fera tout effort raisonnable pour atténuer toute perte survenue et doit apporter des preuves à l'employeur qu'il ou elle l'a fait.

17.15 Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'être employé pour une autre raison après une période d'emploi continu d'au plus six (6) mois, l'employé-e ou sa succession touche, en compensation des congés annuels acquis, un montant égal à quatre pour cent (4 %) du montant total de la rémunération et de la rétribution des heures supplémentaires qu'il ou elle a reçu au cours de sa période d'emploi.

**

17.16 Sous réserve du paragraphe 17.17, lorsque l'employé-e décède ou cesse d'être employé pour une autre raison après une période d'emploi continu de plus de six (6) mois, l'employé-e ou sa succession touche, en compensation des congés annuels acquis mais inutilisés, un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais inutilisés par le taux de rémunération journalier applicable à l'employé-e juste avant la cessation de son emploi.

17.17 L'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration d'abandon de poste n'a droit de toucher le paiement dont il est question dans le paragraphe 17.16, que s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.

17.18 Lorsque l'emploi prend fin par suite de son décès, l'employé-e qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel payé supérieur à celui qu'il ou elle a acquis, est considéré comme ayant acquis le nombre de jours qui lui a été accordé.

17.19 Lorsque l'emploi prend fin par suite d'un licenciement, l'employé-e qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel payés supérieur à celui qu'il ou elle a acquis est considéré comme ayant acquis le nombre de jours de congé payé qui lui a été accordé, si, au moment de son licenciement, il ou elle justifie de deux (2) années ou plus d'emploi continu.

17.20 Le nombre de jours de congé annuel payés porté au crédit de l'employé-e par l'employeur au moment de la signature de la présente convention est conservé par l'employé-e.

Le nombre de jours de congé annuel payés porté au crédit d'une personne par l'employeur au moment où elle fait partie de l'unité de négociation après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est conservé par ladite personne.

**

17.21 Nonobstant les paragraphes 17.15 et 17.16, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

17.22

**

- a. L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, tel que défini à l'alinéa 17.02(i)(i). Pour plus de précision, les personnes salariées ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 17.22 qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- b. Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 17.22(a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 17.09 visant le report et épuisement des congés annuels.

****Article 18 : autres congés payés ou non payés**

18.01

- a. En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, l'employé-e peut être requis par l'employeur de fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant une telle demande.
- b. Une déclaration décrivant le motif du congé, faite sur la formule de demande de congé ou jointe à celle-ci et signée par l'employé-e, répond normalement aux exigences de l'alinéa 18.01(a) ci-dessus.

18.02 Congé de décès payé

Aux fins du présent paragraphe, la proche famille comprend le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, un parent nourricier ou l'ancien tuteur de l'employé-e), le frère, la sœur, le conjoint, l'enfant propre de l'employé-e, l'enfant d'un autre lit, ou l'enfant nourricier, l'enfant en tutelle de l'employé-e, le beau-père, la belle-mère, le demi-frère, la demi-sœur, le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille ou un parent demeurant en permanence dans le foyer de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède et qu'il ou elle assiste aux funérailles, l'employé-e a droit à un congé de décès payé d'une période maximale de sept (7) jours civils consécutifs, compris dans un horaire de travail normal et cette période de congé doit comprendre le jour des funérailles. De plus, lorsque cela s'avère nécessaire, il peut lui être accordé aux fins de voyage ayant rapport au décès un congé d'une période maximale de trois (3) jours civils, sans que son taux de rémunération hebdomadaire soit réduit.

**

- b. L'employé-e a droit à un congé de décès payé, jusqu'à un maximum d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'un gendre, d'une belle-fille, d'un oncle ou d'une tante, d'un beau-frère, d'une belle-sœur et d'un grand-parent de l'époux ou, en cas de décès de n'importe quel membre de la proche famille mentionné à l'alinéa (a) ci-dessus, lorsque l'employé-e n'assiste pas aux funérailles.
- c. Les parties reconnaissent que les circonstances qui appellent un congé de décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le sous-chef d'un ministère peut, après avoir étudié les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé pour une période supérieure à celle que prévoient les alinéas 18.02(a) et (b).
- d. Lorsque, en ce qui concerne une période quelconque de congé payé, les circonstances obligent l'employé-e à prendre un congé de décès en conformité avec le paragraphe 18.02, le congé pris se substitue aux jours de congé payés.

18.03 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa (a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
ou
 - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-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'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c. La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.04 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail à la date au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\begin{array}{r}
 \text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \text{(période non travaillée après} \\
 \text{son retour au travail)} \\
 \hline
 \text{[période totale à travailler} \\
 \text{précisée en (B)]}
 \end{array}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

**

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Lorsqu'une employée a reçu les quinze (15) semaines complètes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et que, par la suite, elle est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une prestation de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'« indemnité provisoire » du recrutement et du maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.04(c)(i) est calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections sont faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en

multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité est rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

18.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.04(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 18.04(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 18.04(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 18.05(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

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

18.06 Congé parental non payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé-e 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 :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. 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-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :
 - i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
ou
 - ii. 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-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.
- d. Nonobstant les alinéas (a) et (b) :
 - i. si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

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

- e. L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.07 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 18.07 (c) à (k),
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 18.07 (l) à (t).

Une fois que l'employé-e a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé-e 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-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) ou (l) à (r), pourvu qu'il ou elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

- b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

Option 1. Indemnité parentale standard

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 18.06(a)(i) et (b)(i), 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 prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations 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 prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. 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-e bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employé-e-s qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- iv. lorsqu'un-e employé-e a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé-e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à 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 (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période.
 - v. l'employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales du régime 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 semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 18.04(c)(iii) pour le même enfant.
et
 - vi. lorsqu'un employé-e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé-e en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé-e a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux sous-alinéas 18.04(c)(iii) et 18.07(c)(v) pour le même enfant;
- d. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.07(c)(i) est calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle pourrait avoir à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

- ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé-e.
- h. Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité parentale pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations sont rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales 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

- l. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 18.06(a)(ii) et (b)(ii), 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 prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

iii. lorsqu'un employé-e a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 18.04(c)(iii) pour le même enfant.

**

iv. lorsqu'un employé-e a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé-e pour le même enfant, et que l'un des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet employé-e est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 18.04(c)(iii) pour le même enfant;

m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

n. L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est :

i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;

ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

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

- a. L'employé-e qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.07(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 18.07(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 18.07a)(iii),

**

reçoit, pour chaque semaine où l'employé-e ne touche pas d'indemnité parentale standard, tel que stipulé aux paragraphes 18.07 (c) à (k), pour le motif indiqué au sous-alinéa 18.08(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 18.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il ou elle aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 18.08(a)(i).

18.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille

- a. Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.
- b. Aux fins du paragraphe 18.09, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence.
- c. Sous réserve de l'alinéa 18.09(b), un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
 - i. l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - ii. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service;
 - iii. nonobstant les sous-alinéas (i) et (ii) et sous réserve des nécessités du service, l'employé-e peut se voir accorder un congé de moins de quatre (4) mois qui comprend la totalité ou une partie de la période allant du 1^{er} juillet au 31 août. Le cas échéant, l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé;
 - iv. tout congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- d. La durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
- e. Un-e employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'employeur.

18.10 Congé pour proches aidants

- a. Un employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit à l'alinéa 18.10(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

- c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un employé-e est refusée, l'alinéa 18.10(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé.
- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.11 Congé non payé pour besoins familiaux

Un congé non payé pour besoins familiaux est accordé selon les modalités suivantes :

- a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour des besoins familiaux;
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour des besoins familiaux;
- c. l'employé-e a droit à un congé non payé pour des besoins familiaux une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur;
- d. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et 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;
- e. le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employé-e a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire;

18.12 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a. À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé temporairement.

- b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels a droit l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

18.13 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du :
- i. conjoint (ou du conjoint de droit commun qui réside avec l'employé-e);
 - ii. des enfants (y compris les enfants nourriciers et enfants en tutelle, les beaux enfants ou les enfants du conjoint légal ou de droit commun);
 - iii. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
 - iv. le beau-frère, la belle-sœur, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'employé-e;
 - v. de tout autre parent résidant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence;
ou
 - vi. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé-e.
- b. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.
- c. Sous réserve de l'alinéa 18.12(b), l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
- i. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - iv. pour des besoins directement liés à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé-e;
 - v. pour assister à une activité scolaire, si le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - vi. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

**

- vii. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;

**

- viii. quinze (15) heures sur les trente-sept-virgule cinq (37,5) heures prévues à l'alinéa 18.12(b) ci-haut peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un conseiller financier ou autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.

18.14 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à tout employé-e qui n'est ni en congé non payé ni en congé d'éducation, ni en état de suspension, et qui est obligé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- ou
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure (sauf si l'employé-e est partie) qui a lieu :
 - i. dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour,
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un comité du Sénat ou de la Chambre des communes, autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisées par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui,
 - ou
 - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux.
- d. Si, pendant l'exercice de ses fonctions normales, il se produit un incident qui entraîne une action en justice obligeant l'employé-e à comparaître devant le tribunal, soit à titre de plaignant, soit à titre de défendeur, l'employé-e bénéficie du congé payé lui permettant de se présenter en cour.

18.15 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un-e employé-e prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de

sélection ou d'appel et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

18.16 Congé payé pour accident de travail

Tout employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents du travail que cet employé-e est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé-e,
- b. d'une maladie résultant de la nature de son emploi,
- ou
- c. d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute demande de règlement faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de salaires subies.

18.17 Congés sans rémunération pour convenances personnelles

Les raisons qui motivent une demande de congé sans rémunération pour convenances personnelles jusqu'à un maximum de trois (3) jours ne sont pas exigées de l'employé-e à moins que le nombre de demandes ne soit excessif ou que l'attribution d'un tel congé ne gêne la marche d'un travail urgent. La permission de prendre un tel congé n'est pas refusée sans bonne raison.

18.18 Congé personnel payé

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures chacune.
- b. 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-e.

18.19 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

- a. L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé à des fins autres que celles stipulées dans la présente convention, y compris pour les exercices de la défense civile et les urgences touchant la collectivité ou le lieu de travail.

- b. L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé non payé à des fins autres que celles stipulées dans la présente convention, y compris pour l'amélioration des qualifications par des études magistrales, pour l'engagement dans les Forces armées et pour l'élection à une charge municipale à temps plein.
- c. Un congé payé peut être accordé à l'employé-e lorsque des circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables l'empêchent de se présenter au travail à partir d'un lieu pouvant être considéré comme un lieu de résidence normal pour une personne travaillant au lieu de travail de l'employé-e (semblable à ceux où résident d'autres employé-e-s de la fonction publique qui travaillent au même lieu de travail), ou de rester au travail. Le congé susmentionné n'est pas refusé sans motif valable.
- d. Une période pouvant aller jusqu'à trois virgule soixante-quinze (3,75) heures de congé payé sera accordé à l'employé-e pour se rendre à un rendez-vous médical de routine pour son « animal spécialement dressé », tel que défini dans les lignes directrices en matière de frais médicaux de l'Agence du revenu du Canada.

18.20 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, les périodes de congé non payé de plus de trois (3) mois pour une raison autre que la maladie ne sont pas comptées comme durée d'« emploi continu » afin de déterminer l'indemnité de cessation de fonctions ni comme service afin de déterminer le nombre de jours de congé annuel acquis. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

18.21 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de ce paragraphe, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un-e employé-e ou l'enfant d'un(e) employé-e subit de la part d'une personne avec qui l'employé-e a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les fonctionnaires peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec qui l'employé-e a ou a eu une relation intime, se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre au fonctionnaire, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou à une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou pour se préparer ou participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.

- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de ce paragraphe n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, qu'il ou elle soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 18.21(b) et 18.21(c), le fonctionnaire n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

**

18.22 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

- a. Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- c. Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- d. Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

****Article 19 : congé de maladie**

19.01 L'employé-e acquiert des jours de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois de calendrier pour lequel il ou elle touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.

19.02 L'employé-e est admissible à un congé de maladie payé, lorsqu'il ou elle est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessure, pourvu :

- a. qu'il ou elle ait les crédits suffisants de congé de maladie,
et
- b. qu'il ou elle prouve son état à l'employeur de la manière et au moment fixés par celui-ci.

19.03 L'employé-e n'est pas admissible à un congé de maladie payé pendant toute période d'absence sans rémunération ou lorsqu'il ou elle est sous le coup d'une suspension.

19.04 Sauf indication contraire de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e, indiquant qu'il ou elle se trouvait dans l'incapacité de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessure, est considérée, au moment de sa remise à l'employeur, comme répondant aux conditions de l'alinéa 19.02(b).

**

19.05 Certificats médicaux

Lorsqu'un certificat médical est demandé par l'employeur, l'employé-e est remboursé pour le coût du certificat, jusqu'à concurrence de trente-cinq dollars (35 \$), sur présentation d'une preuve acceptable, pour les périodes d'absence de trois (3) jours consécutifs ou moins.

19.06 Lorsque l'employé-e n'a pas, ou pas assez de crédits pour justifier l'octroi d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 19.02, il ou elle peut, à la discrétion de l'employeur, obtenir un congé de maladie payé :

- a. d'une durée ne dépassant pas cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures s'il ou elle est dans l'attente d'une décision sur une demande de congé pour accident du travail,
ou
- b. d'une durée ne dépassant pas cent douze virgule cinq (112,5) heures s'il ou elle n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail,

pourvu que ce congé anticipé puisse être déduit de tous les crédits de congé de maladie subséquemment acquis.

19.07 Lorsque l'employé-e obtient un congé de maladie payé et qu'il obtient par la suite, pour une même période, un congé pour accident du travail, il est considéré, en ce qui concerne le relevé des crédits de congé de maladie de l'employé-e, que celui-ci ne s'est pas vu accorder de congé de maladie payé.

19.08 L'employeur convient que l'employé-e faisant l'objet d'une recommandation de renvoi en vertu de l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour incapacité attribuable à une mauvaise santé n'est pas renvoyé à une date antérieure à la date à laquelle l'employé-e aurait pu utiliser ses crédits de congé de maladie.

19.09 En cas de décès, l'employé-e qui a bénéficié de plus de jours de congé de maladie payés qu'il ou elle n'en a acquis est considéré-e comme ayant acquis le nombre de jours de congé payés qu'on lui a accordés.

19.10 En cas de licenciement, l'employé-e qui a bénéficié de plus de jours de congé de maladie payés qu'il ou elle n'en a acquis est considéré-e comme ayant acquis le nombre de jours de congé payés qu'on lui a accordés, si, au moment du licenciement il ou elle justifie de deux (2) ans ou plus d'emploi continu.

19.11 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, toute avance de congés de maladie sera récupérée sur les sommes d'argent dues à l'employé-e.

19.12 Tout employé-e a droit, deux fois par année financière, d'être informé-e, sur sa demande, du nombre de jours de congé de maladie payés qui lui restent. En outre, dès que possible après la fin de chaque année financière, l'employé-e doit être avisé-e par écrit du solde des jours de congé de maladie payé qui restent à son crédit au 31 mars.

19.13 Le nombre de jours de congé de maladie payés déjà portés par l'employeur au crédit d'un employé-e au moment de la signature de la présente convention restent à son crédit.

Le nombre de jours de congé de maladie payés portés par l'employeur au crédit d'un-e employé-e au moment où ledit employé-e devient membre de l'unité de négociation après la date d'entrée en vigueur de la présente convention restent à son crédit.

Article 20 : ententes du Conseil national mixte

20.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les paragraphes qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978, et avec toutes leurs modifications successives, feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113b) de la LRTSPF.

20.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral a rendu une décision en application de l'alinéa (c) du protocole d'accord du CNM qui a pris effet le 6 décembre 1978, et avec toutes leurs modifications successives.

20.03 Font partie intégrante de la présente convention collective : les directives, politiques et règlements suivants, tels que modifiés, le cas échéant, sur recommandation du Conseil national mixte et approuvés par le Conseil du Trésor du Canada :

1. [Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique](#)
2. [Directive sur l'aide au transport quotidien](#)
3. [Directive sur la prime au bilinguisme](#)

4. [Directive sur la réinstallation du CNM](#)
5. [Directive sur la santé et la sécurité au travail](#)
6. [Directive sur le réaménagement des effectifs](#)
7. [Directive sur les postes isolés et les logements de l'État](#)
8. [Directives sur le service extérieur](#)
9. [Directive sur les uniformes](#)
10. [Directive sur les voyages](#)
11. [Directive sur les pesticides](#)
12. [Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles](#)
13. [Indemnité versée aux employé-e-s qui dispensent les premiers soins au grand public](#)
14. [Protocole d'entente sur la définition de conjoint](#)

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements peuvent être ajoutés à la liste ci-dessus.

Les griefs concernant les directives, politiques ou règlements ci-dessus doivent être présentés conformément au paragraphe 39.02.

Article 21 : congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle payé et congé d'examen payé

Congé d'éducation non payé

21.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'éducation. S'il ou elle en fait la demande par écrit et si l'employeur approuve sa demande, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé de durées diverses pouvant aller jusqu'à un (1) an, renouvelable par accord mutuel, pour fréquenter un établissement reconnu et acquérir une formation dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour permettre à l'employé-e de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine en vue de fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir.

21.02 À la discrétion de l'employeur, un-e employé-e en congé d'éducation non payé en vertu du présent paragraphe peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement d'un maximum de cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'éducation est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'éducation peut être réduite. Le cas échéant, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.

21.03 Les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. L'employé-e est avisé-e, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

21.04 Comme condition d'octroi d'un congé d'éducation, l'employé-e doit, s'il y a lieu, avant le début du congé, s'engager par écrit à reprendre son service chez l'employeur pendant une période d'une durée au moins égale à celle de la période de congé accordée.

Si l'employé-e :

- a. ne termine pas le cours;
- b. ne reprend pas son emploi chez l'employeur, après avoir terminé le cours;
ou
- c. cesse d'être employé-e, pour des motifs autres que le décès ou le licenciement, avant la fin de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours;

il ou elle rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu du présent paragraphe, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

21.05 Les périodes de congé d'éducation non payé d'une durée supérieure à trois (3) mois ne sont pas comptées comme durée d'« emploi continu » afin de déterminer l'indemnité de cessation de fonctions ni comme service afin de déterminer le nombre de jours de congé annuel acquis. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.06 Congé de perfectionnement professionnel payé

- a. Perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible d'aider une personne à progresser dans sa carrière et une organisation à atteindre ses objectifs. On considère que les activités suivantes font partie du perfectionnement professionnel :
 - i. un cours donné par l'employeur;
 - ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - iii. un colloque, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'employé-e.
- b. L'employé-e qui en fait la demande par écrit et qui obtient l'approbation de l'employeur, peut se voir accorder un congé de perfectionnement professionnel payé pour l'une quelconque des activités décrites à l'alinéa 21.06(a) ci-dessus. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 24 : jours de repos, de l'article 25 : heures supplémentaires ou de l'article 27 : déplacement, de la présente convention collective pendant un congé de perfectionnement professionnel prévu au sens du présent paragraphe.
- c. L'employé-e en congé de perfectionnement professionnel est remboursé-e de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

21.07 Congé d'examen payé

À la discrétion de l'employeur, un congé d'examen payé peut être accordé à un employé-e pour lui permettre de se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures normales de travail de l'employé-e. Le congé est accordé dans les seuls cas où, de l'avis de l'employeur, le cours est directement relié aux fonctions de l'employé-e ou permettra à ce dernier d'améliorer ses qualifications.

Article 22 : indemnité de départ

22.01 Aux seules fins du présent article :

- a. le terme « employeur » comprend tout organisme auprès duquel l'employé-e peut effectuer une période de service qui entre dans le calcul de l'« emploi continu », et
- b. le terme « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de l'appendice « B » correspondant au niveau et à l'échelon auxquels l'employé-e se situe normalement et ne comprend pas la « rémunération d'intérim », à moins que la période de rémunération d'intérim ne se prolonge au-delà d'un an.

22.02 Licenciement (mise en disponibilité)

L'employé-e a droit à une indemnité de départ en cas de mise en disponibilité.

- a. Dans le cas d'une première mise en disponibilité et pour la première année complète d'emploi continu, l'employé-e a droit à une indemnité de départ correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou à trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou à quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- b. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, le montant de l'indemnité de départ est calculé 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 raison d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé-e a reçu une indemnité de départ en vertu de l'alinéa (a) ci-dessus.

22.03 Congédiement pour incapacité ou incompétence

- a. Lorsque l'employé-e compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé-e du fait de son congédiement pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- b. Lorsque l'employé-e compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qui cesse d'être employé-e du fait de son congédiement pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

22.04 Décès

Au décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu égale à 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 divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres prestations payables, moins toute période à l'égard de laquelle l'employeur lui a déjà octroyé une indemnité de départ, un congé de retraite ou un montant forfaitaire en tenant lieu.

22.05 Renvoi au cours d'un stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'un (1) an d'emploi continu et cesse d'occuper son emploi en raison d'un renvoi au cours d'un stage, il ou elle a droit à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines de rémunération.

22.06 Période d'emploi continu

La période d'emploi continu ayant servi au calcul des indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas, les indemnités de départ prévues à cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 22.08 à 22.09 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration de ce paragraphe.

22.07 Nomination dans un organisme d'un employeur distinct

L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans une organisation énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu si applicable sous 22.08 et 22.09.

22.08 L'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite)

- a. Sous réserve du paragraphe 22.06, les employés nommés pour une durée indéterminée, qui étaient membres de l'unité de négociation le 25 juillet 2012 et qui furent sujet à l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) ont eu droit à un montant lié à la fin de l'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 du paragraphe 22.06 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée, qui étaient membres de l'unité de négociation le 25 juillet 2012 et qui furent sujets à l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démissions et retraite) ont eu droit à un montant lié à la fin de l'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.

22.09 Options d'encaissement

L'encaissement de l'indemnité de départ, auquel les employés ont eu droit sous le paragraphe 22.08 à la discrétion de l'employé-e, fut en fonction des choix suivants :

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 25 juillet 2012;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. une combinaison des options (a) et (b) pour plus de précision le nombre de semaine spécifique identifiés par l'employé-e pour l'encaissement immédiat et la balance pour l'encaissement selon l'alinéa (b).

****Article 23 : durée du travail**

23.01 Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 h et se terminant à 24 h.

23.02 L'horaire de travail normal journalier de l'employé-e se compose d'heures pouvant se situer dans une (1) même journée ou qui peuvent comprendre la dernière partie d'une (1) journée et le début de la journée suivante.

23.03 Les heures de travail normales sont organisées pour comprendre :

- a. une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures selon la description figurant au paragraphe 23.04,
ou
- b. une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine selon la description figurant au paragraphe 23.05,
et

il ne doit en aucun cas y avoir de postes fractionnés, c'est-à-dire un horaire normal où la période de travail est interrompue par un temps plus long que celui d'une pause-repas prévue, sauf selon les dispositions du paragraphe 23.16.

23.04 Employé-e-s autres que d'exploitation

- a.
 - i. La semaine de travail normale de l'employé-e autre que d'exploitation est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs allant du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures (à l'exclusion d'une pause-repas) et se situe entre 7 h et 18 h, heure locale.
 - ii. Nonobstant le sous-alinéa (i), à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'heure mentionnée, soit 7 h, peut être modifiée à 6 h. En cas d'une telle entente, l'employeur avisera le représentant syndicat local ou le bureau de la FIOE de ce changement des heures de travail prévues.
- b. Ces employé-e-s bénéficient d'une pause-repas prévue non payée d'au moins trente (30) minutes consécutives et d'au plus une (1) heure qui commence durant la période que constituent la demi-heure (1/2) qui précède et l'heure (1) qui suit le milieu de la période de travail, sauf qu'une pause-repas de moins de trente (30) minutes peut être accordée pour compenser les heures d'été. Il est reconnu que dans les circonstances atténuantes, la pause-repas peut être avancée ou retardée à cause des nécessités du service. Toutefois, si l'employé-e peut prendre une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2) qui commence pendant la période prescrite, elle est considérée comme répondant aux exigences du présent paragraphe. Si un employé-e ne peut pas prendre de pause-repas pendant la période de temps prescrite, la période de la pause-repas est comptée comme temps de travail effectué.

23.05 Employé-e-s d'exploitation

- a. La semaine de travail normale de l'employé-e d'exploitation est d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur une moyenne de cinq (5) jours et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures sans compter une pause-repas.
- b. Ces employé-e-s bénéficient d'une pause-repas non payée prévue d'une durée de trente (30) minutes consécutives qui commence durant la période que constituent la demi-heure (1/2) qui précède et l'heure (1) qui suit le milieu de son poste. Il est reconnu que dans les circonstances atténuantes, la pause-repas peut être avancée ou retardée à cause des nécessités du service. Toutefois, si l'employé-e peut prendre une pause-repas d'une demi-heure (1/2) qui commence pendant la période de temps prescrite, elle est considérée comme répondant aux exigences du présent paragraphe. Si un employé-e ne peut pas prendre de pause-repas pendant la période de temps prescrite, la période de la pause-repas est comptée comme temps de travail effectué.
- c. Sous réserve de toutes les conditions énoncées à l'alinéa (b) ci-dessus, à l'exception de la période au cours de laquelle une pause-repas peut être prévue à l'horaire, une pause-repas au cours de poste du soir (16 h à 24 h) peut être prise à un moment autre que celui précisé ci-dessus lorsque, d'un commun accord entre le gestionnaire et le délégué syndical s'occupant de ce lieu de travail, un autre moment est prévu à l'horaire pour la pause-repas. Lorsqu'une telle solution est adoptée, elle n'est pas modifiée de nouveau, à moins que le délégué syndical n'envoie au gestionnaire un préavis écrit de trente (30) jours ou que le gestionnaire n'envoie un préavis écrit de trente (30) jours aux employé-e-s intéressé-e-s, affecté-e-s à ce lieu de travail.
- d. Sous réserve de toutes les conditions énoncées à l'alinéa (b) ci-dessus, à l'exception de la durée de la pause-repas, une pause-repas non payée au cours du poste de jour (8 h à 16 h) peut être d'une durée maximale d'une (1) heure sur commun accord entre le gestionnaire et le délégué syndical s'occupant de ce lieu de travail. Lorsqu'une telle période est fixée, elle n'est pas modifiée de nouveau, à moins que le délégué syndical n'envoie au gestionnaire un préavis écrit de trente (30) jours ou que le gestionnaire n'envoie un préavis écrit de trente (30) jours aux employé-e-s intéressé-e-s, affecté-e-s à ce lieu de travail.
- e. Il est admis que l'employeur peut obliger les employé-e-s :
 - i. dont la durée du travail est fixée conformément à l'alinéa 23.05(a),
et
 - ii. qui assurent pour une période de vingt-quatre (24) heures, la surveillance de la circulation,

à demeurer à leur lieu de travail et à être prêts à reprendre immédiatement le travail pendant leur pause-repas non payée d'une demi-heure (1/2). Dans de tels cas, que l'employé-e travaille ou non, cette pause-repas lui est payée à son taux horaire normal et ne fait pas partie de sa durée normale de travail comme prescrit par l'alinéa 23.05(a). Les employé-e-s couverts par le présent paragraphe sont exclus des dispositions de l'alinéa 23.05(b) et des articles 25 et 29 de la présente convention et, en aucun cas, les employé-e-s ne recevront une rémunération pour la pause-repas d'une demi-heure en vertu de toute autre disposition de la présente convention collective.

- f. Un-e employé-e d'exploitation n'est pas à l'horaire pour plus de sept (7) jours consécutifs.

23.06 Durée minimale et maximale

Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme étant une garantie envers l'employé-e d'un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

23.07 Pauses

Il est accordé à l'employé-e deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque poste de travail.

23.08 Heures des postes de travail : employé-e-s d'exploitation

- a. Les heures de début et de fin des postes de travail normaux sont les suivantes :
 - 0 h à 8 h heure locale
 - 8 h à 16 h heure locale
 - 16 h à 24 h heure locale
- b. L'employeur peut établir des horaires de poste qui ne commencent pas plus d'une (1) heure avant ou plus d'une (1) heure après les horaires indiqués ci-dessus.
- c. Avant d'établir les horaires de poste qui commencent plus d'une (1) heure avant ou plus d'une (1) heure après les horaires indiqués ci-dessus, l'employeur consulte le syndicat.
- d. Il doit se faire une distribution équitable du travail par poste parmi les employé-e-s qualifiés disponibles.
- e. Lorsque les heures de poste d'horaire sont modifiées conformément aux alinéas 23.08(b) et (c), la journée définie au paragraphe 23.01 est modifiée en conséquence.

23.09 Affichage des horaires de postes et des cycles des postes : employé-e-s d'exploitation

- a. Un horaire de postes doit porter sur une durée d'au moins vingt-huit (28) jours et être affiché au moins quinze (15) jours à l'avance pour que l'employé-e ait une période d'avis raisonnable quant au poste qu'il ou elle va assumer.
- b. L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas mettre à l'horaire un poste qui commence dans les huit (8) heures qui suivent la fin du dernier poste de l'employé-e.

- c. L'horaire peut être un cycle de postes complet ou une partie de ce cycle, et les employé-e-s concerné-e-s effectuent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine pendant la durée du cycle, conformément à l'alinéa 23.05(a).
- d. Dans la mesure du possible, le représentant local est muni d'un exemplaire de l'horaire de postes et du cycle de postes courants.
- e. Si l'horaire de postes n'est pas affiché dans les délais prévus par le présent paragraphe, l'horaire suivant de l'employé-e est réputé être la prolongation de son cycle de postes courant.

23.10 Échange de postes : employé-e-s d'exploitation

À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'employeur donne son approbation, les employé-e-s peuvent échanger leurs postes si cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.

Cette approbation ne doit pas être refusée sans raison.

23.11 Modification du poste : employé-e-s d'exploitation

- a. S'il arrive que l'employeur modifie les heures de poste et/ou les jours de travail d'un employé-e pour compenser l'absence imprévue d'un employé-e qui n'est pas le fait de l'employeur, et que le préavis donné est inférieur à quinze (15) jours, l'employé-e, pour le travail exécuté au cours du premier poste d'horaire modifié, touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 6 de l'appendice « B-1 » en plus de son taux de rémunération journalier normal. Lorsque l'employé-e travaille moins de trois heures et trois quarts (3,75) pendant le premier poste d'horaire modifié, il ou elle ne touche pas de prime.
- b. S'il arrive que l'employeur modifie les heures de poste et/ou les jours de travail d'un employé-e pour des raisons autres que pour compenser l'absence d'un employé-e qui n'est pas le fait de l'employeur, et que le préavis donné à cet effet est inférieur à vingt et un (21) jours, l'employé-e touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 6 de l'appendice « B-1 » en plus de son taux de rémunération journalier pour le travail exécuté au cours de chacun des postes d'horaire modifiés, jusqu'à un maximum de trois (3), pour lesquels un préavis de vingt-et-un (21) jours n'a pas été donné. Si l'employé-e travaille moins de trois heures et trois quarts (3,75) de l'un ou l'autre des postes d'horaire modifiés, il ou elle ne touche pas la prime pour le poste en question.
- c. Le retour de l'employé-e à ses anciennes heures de travail ou à ses anciens jours de travail n'est pas considéré comme une modification donnant lieu au versement d'une prime en vertu du présent paragraphe, à moins que le retour ne soit retardé de plus de dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'employé-e a été avisé-e du changement.
- d.
 - i. Ce qui précède ne s'applique pas à l'employé-e qui demande un changement.

- ii. Ce qui précède s'applique à l'employé-e tenu-e d'assister à un cours à un endroit autre que son lieu de travail ordinaire.
- e.
- i. Nonobstant ce qui précède, la modification de l'horaire du poste de l'employé-e n'entraîne pas le déplacement du premier groupe de jours de repos déjà prévus. Le « premier groupe de jours de repos déjà prévus » désigne les jours de repos figurant à l'horaire original du poste de l'employé-e qui suivent immédiatement, sans nécessairement être contigus, au jour précédant la modification de l'horaire.
 - ii. L'employé-e tenu-e de travailler pendant le « premier groupe de jours de repos déjà prévus » est rémunéré-e pour ces jours au taux des heures supplémentaires applicable stipulé aux paragraphes 24.05 et 24.06, mais n'a pas droit aux primes prévues aux alinéas 23.11(a) et (b).

23.12 Modification de l'horaire ou du cycle

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.10, l'employeur convient qu'avant de modifier un horaire de postes ou un cycle de postes, si la modification touche plus d'un (1) employé-e, la modification est discutée avec le représentant local dans la mesure du possible.

23.13 Dérogation

Un employé-e qui n'a pas bénéficié d'une interruption de huit (8) heures consécutives au cours d'une période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle il ou elle travaille plus de quinze (15) heures n'est pas tenu-e de se présenter au travail pour son poste d'horaire normal, tant qu'une période de dix (10) heures ne s'est pas écoulée depuis la fin de la période de travail qui a dépassé quinze (15) heures. Si, à l'application du présent paragraphe, un employé-e travaille pendant moins de temps que ne le prévoit son poste d'horaire normal, il ou elle touche néanmoins son taux de rémunération journalier normal.

Dans l'application du présent paragraphe, le temps de voyage nécessaire exigé par l'employeur est tenu pour du temps passé au travail.

23.14 Changement de la situation de l'employé-e d'exploitation ou autre que d'exploitation

Il est entendu qu'en raison de la nature de leurs fonctions, certains employé-e-s peuvent être tenu-e-s de passer de la situation d'employé-e-s d'exploitation à celle d'employé-e-s autre que d'exploitation (ou vice versa) pour des périodes de temps variables. Aucun changement de la situation de l'employé-e (d'exploitation ou autre que d'exploitation) ne se fait à moins que la nécessité de changer soit uniforme pendant trente (30) jours civils consécutifs ou plus. Le préavis d'une telle nécessité qui entraîne un changement de situation de l'employé-e doit être donné le plus tôt possible mais jamais à moins de trente (30) jours civils précédant la date la plus rapprochée de celle où le changement peut entrer en vigueur. Si la période d'avis de changement donnée est de moins de trente (30) jours civils, l'employé-e touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 6 de l'appendice « B-1 » pour chaque poste ou jour de travail effectué

pendant la période de changement pour laquelle il ou elle n'a pas reçu de préavis de trente (30) jours civils. Un tel préavis n'est pas exigé lorsque l'employé-e en cause est promu-e, remplit par intérim les fonctions d'un poste plus élevé ou lorsque le changement intervient à la demande de l'employé-e.

23.15 Il est reconnu que, lorsque les circonstances le justifient, certains employé-e-s autres que d'exploitation peuvent être tenu-e-s d'effectuer leurs heures de travail journalières normales selon un horaire qui déroge à leur horaire journalier normal aux termes du paragraphe 23.04. Lorsqu'un employé-e autre que d'exploitation est tenu d'effectuer ses sept virgule cinq (7,5) heures de travail journalières normales à d'autres moments que ceux précisés au paragraphe 23.04, il ou elle touche son taux de rémunération journalier normal plus une prime qui se calcule ainsi :

Pour les jours où, dans un mois civil, il ou elle travaille en conformité avec les dispositions précédentes,

1. pour les premier (1^{er}) et deuxième (2^e) jours : selon la note 7 de l'appendice « B-1 » pour chaque jour;
2. pour les troisième (3^e), quatrième (4^e) et cinquième (5^e) jours : selon la note 8 de l'appendice « B-1 » pour chaque jour;
3. pour le sixième (6^e) jour et les jours subséquents : selon la note 9 de l'appendice « B-1 » pour chaque jour.

Si l'employé-e travaille moins de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures, il ou elle reçoit la prime intégrale pour la journée et revient à son horaire normal pour cette journée-là qui est réduite du nombre équivalent des heures de travail qu'il ou elle a effectuées. Si l'employé-e travaille trois virgule soixante-quinze (3,75) heures ou plus, il ou elle reçoit la prime intégrale pour la journée plus son taux de rémunération journalier normal.

Les heures de travail effectuées en excédant des sept virgule cinq (7,5) heures de travail journalier sont assujetties à l'article 25.

23.16 Conformément au paragraphe 23.03 et nonobstant les paragraphes 23.04 et 23.15, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à bord d'un vaisseau :

- a. à bord des vaisseaux où les nécessités du service exigent que l'employé-e se conforme au régime de quarts en mer et que les quarts sont de deux (2) périodes continues fixes de service de quatre (4) heures chacune suivies d'une période de non-service de huit (8) heures ou sont des quarts de roulement de quatre (4) heures suivies d'une période de non-service de huit (8) heures au moment où le roulement se termine en fractionnant le service de quart en mer de 16 à 20 heures, l'employé-e est de service pendant ces quarts;
- b. à bord des vaisseaux où les nécessités du service n'exigent pas de se conformer au régime de quarts en mer, mais où la présence d'employé-e-s est exigée vingt-quatre (24) heures par jour, les employé-e-s en cause sont assujetti-e-s au paragraphe 23.08;

- c. les heures de travail normales prévues aux alinéas (a) et (b) du présent paragraphe sont de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, à l'exclusion d'une pause-repas, cinq (5) jours par semaine;
- d. à l'exception des employé-e-s du ministère de la Défense nationale admis-es, en vertu de l'article 32, à l'indemnité de navigation d'essai en mer, un préavis d'affectation à bord d'un vaisseau est donné le plus de temps possible à l'avance, mais jamais moins de sept (7) jours civils avant qu'une telle affectation n'ait lieu. Si le préavis d'affectation est de moins de sept (7) jours civils, l'employé-e touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 6 de l'appendice « B-1 » pour chaque jour de l'affectation pour laquelle il ou elle n'a pas reçu de préavis de sept (7) jours civils.

Des horaires de travail variables

23.17 Nonobstant les dispositions des articles 23 et 25, avec l'approbation de l'employeur, les employé-e-s peuvent effectuer leurs heures hebdomadaires de travail au cours d'une période autre que de cinq (5) jours complets, à condition qu'au cours d'une période donnée que l'employeur doit déterminer, les employé-e-s travaillent une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

23.18 Un régime de travail spécial peut être établi à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être mutuellement accepté par l'employeur et le ou les employé-e-s concerné-e-s. Lorsque les fonctions ou les postes d'employé-e-s particuliers sont interdépendants, la majorité des employé-e-s touchés doivent accepter le régime qui s'applique alors à tous ces employé-e-s.

23.19 Nonobstant toute disposition contraire figurant dans la convention collective du Groupe de l'électronique, la mise en œuvre d'une durée de travail différente ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou des paiements supplémentaires du seul fait de ce changement d'heures, et n'est pas réputée non plus retirer à l'employeur le droit de fixer la durée du travail prévue en vertu de la présente convention.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

23.20 Conditions générales

- a. La durée du travail à l'heure un jour quelconque, indiquée dans l'accord sur la semaine de travail variable, peut dépasser sept virgule cinq (7,5) heures par jour; l'heure du début et de la fin du travail, les pauses-repas et les périodes de repos sont déterminées en fonction des nécessités du service, selon la définition qu'en donnent la politique et les lignes directrices ministérielles, et les heures de travail journalières doivent être consécutives.
- b. Cet horaire de travail doit prévoir que la semaine normale de travail des employé-e-s s'établit en moyenne à trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la durée du cycle de l'accord de la semaine de travail variable.

23.21 Conversion des jours en heures

- a. Lorsque les dispositions de la présente convention indiquent des jours, ceux-ci doivent être convertis en heures. Lorsque la convention fait mention d'« un jour », celui-ci doit être converti en sept virgule cinq (7,5) heures, à l'exception du congé de décès.
- b. Lorsqu'un employé-e cesse d'être assujetti-e à un régime de travail flexible, ses crédits sont convertis en jours en divisant le nombre d'heures par sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

23.22 Rajustements

Tout rajustement qui s'impose entre sept virgule cinq (7,5) heures par jour et le nombre d'heures réel à l'horaire de l'employé-e peut revêtir la forme de temps de compensation ou de déduction sur le congé compensatoire accumulé ou le congé annuel, à déterminer avant la mise en œuvre de l'accord de la semaine de travail.

23.23 Champ d'application particulier

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

a. Jour férié désigné payé

- i. Un jour férié désigné payé ou un jour de remplacement équivaut à sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. Lorsque, à la suite de la mise en œuvre de la semaine de travail variable, le jour férié désigné payé coïncide avec le jour de repos prévu à l'horaire de l'employé-e, le jour férié est reporté à une date ultérieure, après consultation avec l'employé-e. Si les deux parties ne peuvent pas se mettre d'accord, la direction détermine le jour auquel le jour férié est reporté.
- iii. Lorsqu'un employé-e visé par l'alinéa 26.04(d) travaille un jour férié désigné ou le jour auquel le jour férié est reporté, il ou elle est rémunéré-e au tarif des heures normales pour toutes les heures prévues à son horaire normal effectuées dans le cadre de la semaine de travail variable. Les heures de travail qui dépassent les heures prévues à son horaire sont rémunérées conformément à l'article 25. Ce principe s'applique également aux employé-e-s autres que d'exploitation.

b. Congés de maladie

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congé de maladie au rythme indiqué à l'article 19 de la convention, mais ces crédits sont convertis en heures en multipliant le nombre de jours par sept virgule cinq (7,5) heures. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque journée de congé de maladie étant le même que celui pendant lequel l'employé-e aurait dû travailler ce jour-là.

c. Congés annuels

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congé annuel au rythme prévu pour leur nombre d'années de service, comme il est stipulé à l'article 17 de la convention, mais ces crédits sont convertis en heures à raison de sept virgule cinq (7,5) heures pour un (1) jour. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque journée de congé annuel étant le même que celui pendant lequel l'employé-e aurait dû travailler ce jour-là.

d. Autres types de congé

- i. Les autres jours de congé prévus dans la convention sont convertis en heures en multipliant le nombre de jours par sept virgule cinq (7,5) heures.
- ii. Les congés sont accordés en heures, les heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures que l'employé-e aurait dû travailler ce jour-là.

e. Heures supplémentaires

- i. Tous les employé-e-s sont rémunéré-e-s à leur tarif horaire normal pour tout le travail accompli pendant leur horaire de travail normal dans le cadre de la semaine à horaire de travail variable. Les heures effectuées en sus de ces heures à l'horaire sont rémunérées conformément à l'article 25.
- ii. La rémunération pour tout le travail accompli un jour de repos est payée conformément à l'article 24.
- iii. Le travail accompli un « jour de repos acquis » (JRA) découlant de l'application de l'accord de la semaine à horaire de travail variable, sera rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées, à condition que le jour de repos acquis ne puisse être prévu à nouveau à l'horaire et ce jour n'est pas considéré comme un jour de repos aux fins de l'article 24.

f. Formation et déplacement

Lorsque l'employé-e doit suivre une formation ou se déplacer, il ou elle cesse d'être visé-e par l'horaire de la semaine de travail variable pour la totalité de la (des) semaine(s) où survient cette formation ou ce déplacement.

g. Déplacement

Sauf dans les situations où l'employé-e cesse d'être visé-e par l'horaire de la semaine de travail variable, les employé-e-s sont rémunéré-e-s à leur tarif horaire normal pour toute la période du déplacement et/ou du travail accompli pendant leurs heures de travail normales dans le cadre de la semaine à l'horaire de travail variable. Les heures effectuées en sus de ces heures à l'horaire sont rémunérées au taux majoré mentionné à l'article 27.

h. Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre

La disposition de la convention relative au nombre minimal d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas à l'employé-e assujetti-e à l'horaire de travail variable.

i. Révocation

La direction locale ou le représentant local autorisé du syndicat peut mettre fin à un accord de la semaine à horaire de travail variable en envoyant à l'autre partie un préavis écrit de trente (30) jours, à condition que des discussions préalables à la cessation de l'accord aient eu lieu.

- j. Ce qui précède ne vise pas à couvrir toutes les conditions ou les dispositions concernant l'accord de la semaine à horaire de travail variable.

23.24 Temps alloué pour se laver

Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

Article 24 : jours de repos

24.01 L'expression « jour de repos » est définie à l'alinéa f) de l'article 2.

24.02 L'employeur porte les jours de repos à l'horaire. Les jours de repos sont prévus à l'horaire en jours civils consécutifs, et leur durée est de deux (2) jours ou plus.

a. Employé-e-s autres que d'exploitation

- i. Le premier jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h le samedi.
- ii. Le deuxième jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h le dimanche.

b. Employé-e-s d'exploitation

- i. Lorsqu'un poste de travail tombe totalement dans un (1) jour et que deux (2) jours civils consécutifs ou plus sont des jours de repos pour un employé-e :
 - A. le premier jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence immédiatement après l'heure de minuit qui suit le poste d'horaire normal précédent de l'employé-e;
 - B. le deuxième jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence immédiatement après l'heure de minuit qui suit le premier jour de repos de l'employé-e;
 - C. un jour de repos subséquent est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence immédiatement après l'heure de minuit qui suit le jour de repos précédent de l'employé-e.

- ii. Lorsqu'un poste de travail chevauche deux (2) jours :
 - A. le premier jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures commençant quatre (4) heures après la fin du poste d'horaire précédent de l'employé-e;
 - B. le deuxième jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures commençant immédiatement après la fin du premier jour de repos de l'employé-e;
 - C. un jour de repos subséquent est la période de vingt-quatre (24) heures commençant immédiatement après le jour de repos précédent de l'employé-e.

- iii. L'employeur fait tout effort raisonnable, sous réserve des nécessités opérationnelles du service, pour établir des horaires qui permettent à l'employé-e d'avoir un samedi et un dimanche consécutifs hors service au moins toutes les cinq (5) semaines, à moins que la majorité des employé-e-s visé-e-s par l'horaire préfèrent ne pas le faire ainsi.

24.03 Pour qu'il y ait un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, les jours de repos portés à l'horaire de l'employé-e doivent se présenter en une série ininterrompue de deux (2) jours de repos civils ou plus consécutifs et accolés.

24.04 Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 26.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier jour de travail d'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos ou au deuxième jour qui suit son jour de repos, si l'employé-e perd autrement le crédit d'un jour férié désigné.

24.05 Le travail effectué un jour de repos est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux horaire normal de l'employé-e pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures (à l'exclusion de la pause-repas) et au double (2) de son taux horaire normal pour toutes les heures qui dépassent sept virgule cinq (7,5) heures pour cette journée.

24.06 Au cours d'une série ininterrompue de jours de repos consécutifs et accolés, l'employé-e est rémunéré-e au double (2) de son taux horaire normal pour le travail effectué un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent.

24.07 À la discrétion de l'employeur, les employé-e-s affecté-e-s temporairement à l'extérieur de leur zone d'affectation, autres que ceux ou celles qui suivent des cours de formation, peuvent être autorisé-e-s à travailler les jours qui, en temps normal, seraient des jours de repos normaux, lorsque c'est pratique et qu'il y a du travail. Ce travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.

****Article 25 : heures supplémentaires**

25.01 L'employé-e est rémunéré-e au taux de rémunération horaire normal pour tout travail exécuté au cours de son horaire de travail normal et pour tout travail exécuté durant l'horaire de travail normal qui occupe moins de deux (2) heures de la dernière partie d'un jour désigné comme jour férié ou pas plus de deux (2) heures de la dernière partie d'un deuxième jour de repos et pas plus de deux (2) heures du début du jour qui suit.

25.02 Chaque période de six (6) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- a. tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée autre que les heures indiquées au paragraphe 25.01;
- b. nonobstant le paragraphe 25.01, tarif double pour chaque heure de travail effectuée en excédent de douze (12) heures au cours d'une période de travail continue ou en excédent de douze (12) heures de travail dans une journée. La présente section ne s'applique pas à l'article 27 : déplacement, sauf selon les dispositions précises de l'article 27;
- c. une pause autorisée d'une durée maximale d'une (1) heure n'est pas considérée comme brisant la continuité des heures de travail effectuées qui appellent l'application de l'alinéa 25.02(b).

25.03 « Tarif et demi » désigne une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire normal.

25.04 « Tarif double » désigne deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal.

25.05 Sauf dans le cas des employé-e-s du ministère des Affaires mondiales Canada qui occupent un poste à l'étranger où les conditions locales courantes de remboursement des repas s'appliquent toujours, les employé-e-s qui effectuent des heures supplémentaires bénéficient de pauses-repas et sont remboursé-e-s au titre des repas de la façon suivante :

- a. l'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé-e de douze dollars (12,00 \$) au titre des frais que lui occasionne un repas;
- b. l'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste après ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé-e de douze dollars (12,00 \$) au titre des frais que lui occasionne un repas;
- c. pour chaque période de quatre (4) heures sans interruption prolongeant la période décrite aux sous-paragraphes (a) ou (b) ci-dessus, l'employé-e bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé-e au tarif de douze dollars (12,00 \$) pour chaque repas;

- d. lorsque, à la demande de l'employé-e, une période de repas de plus d'une demi-heure (1/2) peut être accordée et prise avant le commencement du travail supplémentaire, une telle période est du temps non payé et les frais du repas ne sont pas remboursés. L'utilisation de ce choix n'autorise pas à refuser à l'employé-e ce qui lui revient en vertu de l'alinéa (c) ci-dessus.

**

- e. Le paragraphe 25.05 ne s'applique pas à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler depuis un lieu éloigné (c.-a.-d. au domicile de l'employé ou à un autre endroit convenu avec l'employeur).

25.06

- a. Si avant de quitter son travail, l'employé-e est averti-e qu'il ou elle doit effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à sa période de travail et que la période d'heures supplémentaires non accolée commence vingt-quatre (24) heures ou moins après la fin de la période de travail où il ou elle est averti-e, l'employé-e est rémunéré-e pour le temps de travail effectif au taux des heures supplémentaires applicable ou il ou elle touche une rémunération minimale de trois (3) heures au taux des heures normales en prenant le plus élevé des deux montants.
- b. Si l'employé-e est informé-e, soit en étant mis-e à l'horaire par écrit ou autrement avant de quitter son travail, qu'il ou elle doit effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à sa période de travail et que la période d'heures supplémentaires non accolée commence plus de vingt-quatre (24) heures après la fin de la période de travail où il ou elle est averti, il ou elle est rémunéré-e pour le temps de travail effectif au taux des heures supplémentaires applicable ou il touche une rémunération minimale d'une (1) heure au taux des heures normales, en prenant le plus élevé des deux montants. Cependant, si l'employé-e est requis de se rapporter au travail plus d'une fois au cours de cette période il ou elle doit être rémunéré-e selon l'alinéa (a) ci-dessus.

25.07

- a. Lorsque l'employé-e est tenu-e d'effectuer du travail supplémentaire accolé ou non et qu'il ou elle est tenu-e d'utiliser un moyen de transport autre que le transport en commun normal, les frais de transport auxquels il ou elle a droit sont ceux prévus dans la politique concernant les voyages.
- b. Sauf lorsque l'employeur astreint l'employé-e à utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e passe pour se présenter au travail ou pour retourner chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour du temps passé au travail.

25.08

- a. Lorsque les nécessités du service le permettent, les heures supplémentaires d'un-e employé-e affecté-e à un travail qui s'accomplit dans un endroit éloigné de son lieu d'affectation permanent ou à bord d'un vaisseau peuvent s'accumuler en crédits de congé compensatoire calculés au taux approprié des heures supplémentaires au lieu d'une rémunération d'heures supplémentaires. Ces congés sont écoulés à un moment acceptable par les deux parties.
- b. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, tout congé compensatoire pour les heures supplémentaires acquises en vertu de l'alinéa 25.08(a) qui ne peut être écoulé d'ici la fin de l'année financière est payé selon le taux de rémunération de l'employé-e, en date du 31 mars.
- c. Les heures supplémentaires effectuées dans la région du lieu d'affectation de l'employé-e ou effectuées à l'extérieur de cette région de l'employé-e sans l'obliger à y rester la nuit seront rémunérées; cependant, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé compensatoire calculé au taux approprié des heures supplémentaires.

**

- d. Lorsque le congé compensatoire acquis conformément à l'alinéa 25.08(c) ne peut pas être écoulé avant le 30 septembre de l'année financière suivante, il est payé au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'année financière précédente.

25.09 L'employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a. répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifié-e-s facilement disponibles;
- b. donner aux employé-e-s, qui sont obligé-e-s de travailler des heures supplémentaires, un préavis suffisant de cette obligation;
- c. à moins d'une entente contraire entre les représentants de la direction et ceux de la section syndicale locale, la période de répartition des heures supplémentaires sur une base équitable dont il est question à l'alinéa (a) ci-dessus est une période de douze (12) mois déterminée par l'employeur.

25.10 Lorsque l'employé-e affecté à un travail à bord d'un navire effectue des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées aux heures de travail prévues normalement à son horaire, il ou elle touche le plus élevé des montants suivants :

- a. la rémunération pour les heures effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable,
ou
- b. une heure de rémunération au tarif des heures normales.

****Article 26 : jours fériés désignés**

Note :

Aux fins de la détermination des jours de congé compensatoire en vertu des paragraphes 26.05, 26.07, 26.08 et 26.09, lorsque le lundi de Pâques et/ou le Vendredi saint tombent en mars, ces jours sont réputés être compris dans l'année financière suivante.

26.01 Sous réserve du paragraphe 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;

**

- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- h. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national de l'Action de grâces;
- i. le jour du Souvenir;
- j. le jour de Noël;
- k. l'Après-Noël;
- l. un (1) autre jour dans l'année qui s'ajoute à la liste ci-dessus et qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé-e travaille ou bien dans une région où, de l'avis de l'employeur, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, ce jour additionnel est le premier lundi d'août;
et
- m. un (1) autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Pour plus de précision, les employé-e-s qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal.

26.02

- a. Le paragraphe 26.01 ne s'applique pas à l'employé-e qui est absent sans autorisation son jour de travail normal précédant ou suivant immédiatement le jour férié désigné.
- b. Aucune rémunération n'est versée pour les jours fériés désignés qui tombent au cours d'une période de congé non payé.
- c. Un employé-e qui n'est pas tenu-e d'exécuter un travail un jour désigné comme jour férié dans la présente convention est rémunéré-e à son taux horaire normal pour ce qui aurait été ses heures journalières normales à l'horaire si le jour n'avait pas été un jour férié.

26.03 Sous réserve des paragraphes 26.05 et 26.06, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s autres que d'exploitation :

- a. lorsqu'un jour qui est désigné jour férié en vertu du paragraphe 26.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé-e qui suit son jour de repos, ou au deuxième jour qui suit son jour de repos si l'employé-e perd autrement le crédit d'un jour férié désigné;
- b. lorsqu'un jour qui est désigné jour férié est reporté à un autre jour en conformité avec l'alinéa (a) ci-dessus, le travail exécuté par un employé-e le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est tenu pour un travail exécuté un jour de repos;
- c. le travail exécuté par un employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté en vertu de l'alinéa 26.03(b) est tenu pour un travail exécuté un jour férié;
- d. lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné à l'égard d'un employé-e tombe au cours d'une période de congé payé, le jour férié ne compte pas comme jour de congé;
- e. lorsqu'un employé-e assujetti-e au présent paragraphe est tenu-e de travailler un jour férié, il ou elle est rémunéré-e, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, à l'exclusion d'une pause-repas, et à raison de deux (2) fois son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures effectuées en excédent de ces sept virgule cinq (7,5) heures, sous réserve du paragraphe 25.05 en ce qui concerne les pauses-repas;
- f. nonobstant l'alinéa 26.03(e), un employé-e affecté-e à des fonctions en dehors de la région de son lieu d'affectation (à l'exclusion des cours de formation tenus en vertu de l'article 43) qui ne peut pas retourner dans la région de son lieu d'affectation pour un jour férié désigné sans faire engager des dépenses supplémentaires par l'employeur, travaille le jour férié, s'il ou elle le demande et s'il y a assez de travail à faire. Pour un tel travail, l'employé-e reçoit son taux de rémunération journalier normal et peut se faire attribuer un jour de remplacement à un moment qui convient mutuellement à l'employeur et à lui. Les heures effectuées en sus des heures de travail journalières normales sont rémunérées en conformité avec l'article 25 : heures supplémentaires.

26.04 Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les employé-e-s dont les jours fériés désignés payés sont régis par l'un des paragraphes suivants : paragraphes 26.05, 26.07, 26.08 ou 26.09 :

- a. l'horaire de travail normal exige que les employé-e-s travaillent les jours désignés jours fériés payés dans le paragraphe 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté comme le prévoit l'alinéa 26.04(b);
- b. lorsqu'un jour qui est autrement désigné jour férié payé, comme le prévoit le paragraphe 26.01, coïncide avec un jour de repos d'un-e employé-e, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal qui suit son jour de repos, ou le deuxième jour qui suit son jour de repos, si l'employé-e perd autrement le crédit d'un jour férié désigné;

- c. lorsqu'un jour désigné jour férié est reporté à un autre jour en conformité avec l'alinéa (b) ci-dessus, le travail exécuté par un employé-e le jour à partir duquel le jour férié est reporté est tenu pour un travail exécuté un jour de repos;
- d. l'employé-e qui travaille des jours fériés désignés payés ou le jour auquel le jour férié est reporté, comme le prévoit l'alinéa 26.04(b), est rémunéré-e à son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures de travail normales. Pour les heures effectuées en excédent de ces sept virgule cinq (7,5) heures, l'employé-e est rémunéré-e en conformité avec l'article 25 : heures supplémentaires.

26.05 Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les employé-es d'exploitation, sauf ceux qui sont assujetti-es au paragraphe 26.06, et aux employé-e-s autres que d'exploitation en fonction dans des postes isolés comportant une classification d'indemnité d'environnement de 4 ou 5 :

**

- a. le 1^{er} avril, chaque année, il est porté au crédit de chaque employé-e le nombre de jours fériés payés tel qu'indiqué au paragraphe 26.01 en remplacement (jours de congé compensatoires) des jours fériés désignés;
- b. une déduction est faite des jours de congé compensatoires crédités lorsque l'employé-e est absent sans autorisation le jour férié désigné figurant dans le paragraphe 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de l'alinéa 26.04(b);
- c. les jours de congé compensatoires peuvent être pris et accolés à des jours de repos ou de congé annuel ou comme congé combiné ou peuvent être pris comme congés isolés; ils sont imputés sur les crédits de jours de congé compensatoires sur la base d'un poste de travail pour un jour;
- d. les jours de congés compensatoires d'un employé-e sont portés à l'horaire de travail dans l'année financière où ils ont été portés à son crédit. En portant de tels jours de congés compensatoires à l'horaire, l'employeur, sous réserve des nécessités opérationnelles du service, fait tout effort raisonnable pour :
 - i. porter à l'horaire les jours de congés compensatoires de l'employé-e aux dates demandées lorsqu'une telle demande est faite par écrit avant le 1^{er} mai;
 - ii. donner ensuite la priorité aux demandes faites par écrit avant le 1^{er} octobre de porter les jours de congé compensatoires à l'horaire aux dates demandées;
 - iii. offrir à l'employé-e des dates de jour de congé compensatoire de rechange, qu'il peut accepter ou refuser, dans le cas des demandes faites avant le 1^{er} octobre et auxquelles l'employeur ne peut donner suite;
 - iv. porter à l'horaire tout congé compensatoire restant après consultation avec l'employé-e, si au 1^{er} octobre l'employeur n'a pas pu donner suite à la demande de l'employé-e ou si aucune demande n'a été faite; un tel horaire fait l'objet d'un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours; de tels jours de congé compensatoires peuvent être accolés à des jours de repos ou des congés annuels de l'employé-e et ne doivent pas dépasser cinq (5) jours dans un mois civil donné, sauf sur accord mutuel;
 - v. accorder sur accord mutuel les jours de congé compensatoires demandés dans un plus court délai, nonobstant ce qui précède.

- e. Si, par un préavis de moins de sept (7) jours, l'employeur annule les jours de congé compensatoires portés à l'horaire d'un employé-e, il verse à l'employé-e, pour le premier poste de travail des jours de congé compensatoires annulés, une prime équivalente au montant indiqué à la note 6 de l'appendice « B-1 ». Dans les cinq (5) jours d'un tel avis d'annulation, l'employeur consulte l'employé-e pour fixer d'autres jours de congé compensatoires.
- f. Lorsque les nécessités du service empêchent l'employeur d'accorder des jours de congé compensatoires auxquels l'employé-e avait droit avant la fin de l'année financière, l'employeur règle les jours restants sous la forme d'une prime équivalente à onze virgule vingt-cinq (11,25) fois le taux horaire de l'employé-e pour chaque jour réglé. Le montant de la prime pour une demi-journée (1/2) est égal à la moitié de ce montant.

26.06 Les paragraphes 26.03 et 26.05 ne s'appliquent pas aux employé-e-s en fonctions dans des postes isolés comportant une classification d'indemnité d'environnement de 1, 2 ou 3 ou pendant leur affectation à bord d'un navire éloigné de son port d'attache. De tels employé-e-s ont droit à des jours de congé compensatoires de jours fériés aux termes des dispositions des paragraphes 26.07, 26.08 et 26.09 et sous réserve du paragraphe 26.04.

26.07 Pour tous les employé-e-s mentionné-e-s au paragraphe 26.06 qui remplissent lesdites fonctions au début de l'année financière et lorsqu'il est prévu qu'ils les rempliront jusqu'à la fin de l'année financière ou après, le paragraphe 26.01 ne s'applique pas et seules les dispositions suivantes s'appliquent :

- a. le 1^{er} avril chaque année, il est porté au crédit de tels employé-e-s le nombre de jours fériés payés tel qu'indiqué au paragraphe 26.01 de congés compensatoires;
- b. une déduction est faite sur les jours de congé compensatoires crédités dans tous les cas où l'employé-e est absent sans autorisation le jour reconnu comme le jour férié mentionné au paragraphe 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de l'alinéa 26.04(b);
- c. de tels jours de congé compensatoires sont portés à l'horaire de telle façon qu'ils sont accolés au congé annuel de l'employé-e au cours de cette année financière-là;
- d. si pour une raison quelconque l'employé-e n'a pas pris ses jours de congé compensatoires dans l'année financière au cours de laquelle ils ont été acquis, l'employeur règle les jours restants sous forme d'une prime équivalente à onze virgule vingt-cinq (11,25) fois le taux horaire de l'employé-e pour chaque jour réglé. Le montant de la prime pour une demi-journée (1/2) est égal à la moitié de ce montant.

26.08 Pour tous les employé-e-s mentionné-e-s au paragraphe 26.06 qui, après le début de l'année financière, sont affecté-e-s pour une période que l'on prévoit devoir s'étendre au-delà ou jusqu'à la fin de l'année financière, le paragraphe 26.01 ne s'applique pas et seules les dispositions suivantes s'appliquent :

- a. il est porté au crédit de l'employé-e un (1) jour de congé compensatoire pour chaque jour férié où il a travaillé pendant la période, à condition qu'il n'ait pas été absent sans autorisation le jour reconnu comme jour férié désigné au paragraphe 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de l'alinéa 26.04(b);
- b. les jours de congé compensatoires ainsi accumulés sont pris accolés au congé annuel de l'employé-e dans l'année financière courante ou la suivante.

26.09 Pour tous les employé-e-s mentionné-e-s au paragraphe 26.06 qui, au début de l'année financière ou après, sont affecté-e-s pour une période que l'on sait être inférieure au reste de l'année financière, le paragraphe 26.01 ne s'applique pas et seules les dispositions suivantes s'appliquent :

- a. à la fin de la période d'affectation, il est porté au crédit de l'employé-e un (1) jour de congé compensatoire pour chaque jour férié où il ou elle a travaillé pendant la période, à condition qu'il ou elle n'ait pas été absent-e sans autorisation le jour reconnu comme jour férié désigné mentionné au paragraphe 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de l'alinéa 26.04(b).
- b.
 - i. L'employé-e dont l'affectation se termine avant le 2 janvier d'une année financière quelconque prend ses jours de congé compensatoires accumulés à un moment qu'il ou elle a choisi avant la fin de l'année financière, si les nécessités du service le permettent. Les jours de congé compensatoires non utilisés au 31 mars sont réglés par l'employeur sous forme d'une prime équivalente à onze virgule vingt-cinq (11,25) fois le taux horaire de l'employé-e pour chaque jour réglé. Le montant de la prime d'une demi-journée (1/2) est égal à la moitié de ce montant.
 - ii. L'employé-e dont l'affectation se termine le 2 janvier ou après peut prendre ses jours de congé compensatoires tel que prévu en (i) ci-dessus ou les reporter en tout ou en partie à l'année financière suivante.

26.10 Tout jour de congé compensatoire pris en vertu des paragraphes 26.05, 26.07, 26.08 ou 26.09 par anticipation des jours fériés qui tombent après la date à laquelle un employé-e cesse de l'être ou après qu'il ou elle devient assujetti-e au paragraphe 26.03 fait l'objet d'un recouvrement de la prime versée.

26.11 Affaires étrangères

- a. Pour les employé-e-s en poste à l'étranger auprès du ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement, seuls les paragraphes 26.01, 26.02 et 26.03 s'appliquent. Ces employé-e-s ont droit à onze (11) jours fériés désignés chaque année. Les jours fériés pris peuvent être ceux qui sont mentionnés au paragraphe 26.01 ou peuvent être d'autres jours remplaçant des jours fériés en conformité avec les dispositions des Directives sur le service extérieur. Les jours fériés payés de ces employé-e-s sont désignés par l'employeur pour chaque poste à l'étranger au début de chaque année civile.

- b. Les employé-e-s d'exploitation du ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement exerçant leurs fonctions à Ottawa sont assujettis aux dispositions du paragraphe 26.04. Un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 26.01 est reconnu et fixé au jour civil précédant ou suivant les jours de repos de l'employé-e qui sont prévus à l'horaire du jour le plus près du jour férié réel. Tout jour pris par anticipation d'un jour férié qui tombe après la date à laquelle un employé-e cesse de l'être fait l'objet d'un recouvrement de la prime versée.

26.12 Les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s qui sont classés en tant qu'instructeurs des systèmes électroniques de façon permanente :

- a. lorsque, pendant un jour désigné férié, l'employé-e est tenu-e par l'employeur de donner un cours, prévu à l'horaire conformément à l'alinéa 43.06(b), il lui est accordé un jour de congé compensatoire payé qu'il ou elle peut prendre à une date fixée d'un commun accord, et il ou elle est rémunéré-e, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, à demi-tarif (1/2) pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, à l'exclusion d'une pause-repas. Il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en excédent de ces sept virgule cinq (7,5) heures;
- b. l'employé-e d'exploitation, qui a pris par anticipation le jour de congé férié accordé précédemment sous forme de jour de congé compensatoire, n'est rémunéré qu'au tarif normal pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures effectuées le jour férié;
- c. lorsque l'employé-e d'exploitation compte à son crédit des jours de congé compensatoires au moment où il ou elle devient instructeur des systèmes électroniques, l'employé-e et l'employeur décident d'un commun accord, au début de l'affectation, de la façon de disposer de ces jours de congé compensatoires;
- d. si, pour une raison quelconque, l'employé-e n'a pas pu prendre les jours de congé compensatoire avant la fin de l'année financière au cours de laquelle il ou elle les a acquis, les jours restants sont rémunérés au taux de rémunération journalier de l'employé-e en vigueur le 31 mars. Pour une demi-journée (1/2), il ou elle touche la moitié (1/2) de son taux de rémunération journalier en vigueur le 31 mars;
- e. nonobstant ce qui précède, lorsque le Vendredi saint et (ou) le lundi de Pâques tombent en mars, ces jours sont réputés être compris dans l'année financière suivante.

****Article 27 : déplacement**

27.01 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e dans le cas d'un déplacement résultant d'une mutation ou d'une affectation qui est assujettie à la politique sur la réinstallation.

27.02 Les employé-e-s en situation de déplacement sont remboursés de toute dépense raisonnable, conformément à la présente politique sur les voyages.

27.03 Lorsqu'un employé-e traverse plus d'un (1) fuseau horaire, le calcul se fait comme s'il était demeuré dans le fuseau horaire du point d'origine pendant un déplacement continu et dans le fuseau horaire de chaque point d'arrêt pour la nuit après le premier jour de voyage.

27.04 Lors de la préparation du déplacement de l'employé-e, tout effort raisonnable doit être fait pour minimiser le temps pendant lequel l'employé-e sera absent-e de la région de sa zone d'affectation. Pour les déplacements qui comprennent plus d'un jour de voyage, les heures de travail d'horaire normales de l'employé-e pour chaque jour de son itinéraire doivent être fixées à l'avance pour chaque jour de voyage en conformité avec l'alinéa 27.05(b) avant son départ.

27.05 Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est obligé par l'employeur de voyager par des moyens de transport autorisés, le temps de voyage nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante.

a. Arrêt d'une nuit prévu

Lorsque l'itinéraire d'un employé-e comprend un arrêt d'une nuit entre le premier et le deuxième jour de voyage à un endroit où de bons aménagements de couchage sont disponibles aux frais de l'employeur, et lorsque l'employé-e dispose de huit (8) heures consécutives après 21 h et avant 8 h pour utiliser de tels aménagements, il est indemnisé selon les dispositions des alinéas (b), (c) et (d) ci-dessous pour toutes les heures passées à voyager et/ou à travailler avant son arrivée au point de son arrêt pour la nuit et après son départ de ce point.

b. Déplacement pendant les heures de travail normales

Sauf selon les dispositions des alinéas 27.05(e) et (g), au taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures que l'employé-e passe à voyager pendant ses heures de travail normales (minimum : le taux de rémunération journalier de l'employé-e). Lorsqu'un employé-e voyage pendant une période de plus d'une (1) journée, ses heures de travail normales sont réputées être de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives (à l'exclusion d'une pause-repas) entre 6 h et 18 h pour chaque jour de voyage.

c. Déplacement après les heures de travail normales

Sauf selon les dispositions des alinéas 27.05(d) à (h) inclusivement, l'employé-e est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) de son taux de rémunération horaire normal pour :

- i. toutes les heures non mentionnées en (b) ci-dessus,
et
- ii. les sept virgule cinq (7,5) premières heures (à l'exclusion d'une pause-repas) pendant un jour férié désigné ou pendant le premier jour de repos lors de déplacement ou combinaison de déplacement et de travail.

d. Déplacement pendant des jours fériés désignés et des jours de repos

À deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal de l'employé-e pour les heures de voyage ou toute combinaison de déplacement et de travail en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures (à l'exclusion d'une pause-repas) un jour férié désigné ou le premier jour de repos et pour toutes les heures le deuxième jour de repos et le jour de repos subséquent, sauf que lorsque de bons aménagements de couchage sont fournis ou sont disponibles sans frais pour l'employé-e et que l'employé-e a huit (8) heures continues entre 21 h et 8 h pour en profiter, ces huit (8) heures ne sont pas payées.

e. Déplacement et travail pendant moins de vingt-quatre (24) heures, aucun aménagement de couchage

Si, dans une période quelconque de vingt-quatre (24) heures consécutives, un employé-e est obligé-e par l'employeur de voyager par des moyens de transport autorisés pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal et (ou) en revenir, ce temps de déplacement est tenu comme du temps passé au travail. Lorsque dans un tel cas, pendant un jour de travail normal, toute telle période de déplacement et de travail dépasse sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas, les heures effectuées en excédent desdites sept virgule cinq (7,5) heures sont rémunérées à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire normal sauf que, si la période de déplacement et de travail dépasse douze (12) heures consécutives à l'exclusion des pauses-repas, les heures qui dépassent douze (12) heures dans toute telle période continue de déplacement et de travail sont rémunérées à raison de deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal de l'employé-e. Pour être admissible à deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal prévu ci-dessus, les périodes accolées de déplacement et de travail doivent commencer et finir dans une période continue de vingt-quatre (24) heures. Dans ce qui précède, lorsque les heures en question sont effectuées un jour férié désigné ou des jours de repos, les taux sont remplacés en conformité avec les alinéas 27.05(c) et (d) ci-dessus, selon le cas.

f. Passager à bord d'un véhicule pourvu d'aménagements de couchage

Lorsqu'un employé-e voyage comme passager à bord d'un moyen de transport autorisé qui fournit de bons aménagements de couchage et lorsqu'il ou elle dispose de huit (8) heures consécutives après 21 h et avant 8 h pour utiliser de tels aménagements, il ou elle est indemnisé-e à son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures, sauf pour les huit (8) heures mentionnées ci-dessus.

Chaque fois qu'un employé-e cesse d'être passager pour exécuter des fonctions précises, le temps qu'il y consacre est rémunéré en conformité avec les articles 23 et 25. À la cessation desdites fonctions précises, il ou elle reprend son état de passager. Dans ce qui précède, lorsque les heures en question sont effectuées un jour férié désigné ou des jours de repos, le taux des heures normales est remplacé en conformité avec les alinéas 27.05(c) et (d) ci-dessus, selon le cas.

g. Déplacement et travail de moins de vingt-quatre (24) heures avec aménagements de couchage

Nonobstant l'alinéa 27.05(f) ci-dessus, toute fois qu'un employé-e voyage pour se rendre en des lieux de travail et/ou en revenant à bord d'un moyen de transport autorisé qui fournit de bons aménagements de couchage et que la durée totale du voyage et du travail ne dépasse pas vingt-quatre (24) heures, le temps qu'il passe ainsi est tenu pour du temps passé au travail. Lorsque dans un tel cas, pendant un jour de travail normal toute telle période de déplacement et de travail dépasse sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, à l'exclusion d'une pause-repas, les heures effectuées en excédant desdites sept virgule cinq (7,5) heures sont rémunérées à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire normal de l'employé-e sauf que, si la période de déplacement et de travail dépasse douze (12) heures consécutives, les heures qui dépassent douze (12) heures dans toute période continue de déplacement et de travail de ce genre sont rémunérées à raison de deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal de l'employé-e. Pour rendre admissible à deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal prévu ci-dessus, les périodes accolées de déplacement et de travail doivent commencer et finir dans une période continue de vingt-quatre (24) heures. Lorsque de bons aménagements de couchage sont disponibles et que l'employé-e dispose de huit (8) heures continues entre 21 h et 8 h pour en profiter, ces huit (8) heures ne sont pas payées.

Dans ce qui précède, lorsque les heures en question sont effectuées un jour férié désigné ou des jours de repos, les taux sont remplacés en conformité avec les alinéas 27.05(c) et (d) ci-dessus, selon le cas.

h. Retards imprévus et inévitables

Lorsqu'un retard imprévu ou inévitable est causé à un employé-e qui fait un voyage d'un lieu de travail désigné à un autre et que la durée de ce retard et le moment où il est causé obligent cet employé-e à passer la nuit dans un logement loué, il ou elle est indemnisé-e pour toutes les heures de ce retard à son taux de rémunération horaire normal, sauf que si de bons aménagements de couchage sont disponibles sans frais pour l'employé-e et qu'il ou elle dispose de huit (8) heures continues après vingt-et-une heures (21 h) et avant huit heures (8 h) pour profiter de ces aménagements, ces huit (8) heures ne sont pas payées. Le paiement au taux des heures normales continue pendant que dure le retard jusqu'au moment où l'employé-e reprend son voyage.

Dans ce qui précède, lorsque les heures en question sont effectuées un jour férié désigné ou des jours de repos, le taux des heures normales est remplacé en conformité avec les alinéas 27.05(c) et (d) ci-dessus selon le cas.

27.06

- a. Tout employé-e en voyage qui est affecté à un établissement militaire n'est pas tenu d'y loger ni d'y manger, sauf s'il est évident que ce serait incompatible avec le bon ordre et le bon sens de demeurer ailleurs (par exemple, certains cours de formation, d'autres établissements commerciaux de logement ne sont pas convenables et disponibles, etc.).
- b. Sous réserve de l'alinéa 27.06(a), lorsqu'un employé-e est tenu-e d'utiliser les aménagements militaires, ceux-ci doivent être équivalents, s'ils sont disponibles, à de bons aménagements commerciaux.

27.07 Avec l'approbation de l'employeur, un employé-e peut recevoir l'autorisation de se servir de son véhicule particulier au lieu d'un moyen de transport public pour se rendre à des cours de formation, à condition qu'il n'en coûte pas davantage à l'employeur. L'employé-e touche une indemnité équivalant au temps de déplacement et aux frais connexes, y compris les frais de transport, comme s'il ou elle avait pris le moyen de transport public le moins cher au moment où l'employeur l'a prévenu-e, par écrit ou par voie électronique, qu'il ou elle devait assister à un cours de formation.

27.08 À l'égard de chaque employé-e partant en congé payé d'un poste isolé, l'employeur approuve une autorisation d'absence pour la moins longue des deux périodes suivantes :

- a. trois (3) jours;
ou
- b. le temps réel nécessaire pour se rendre de son poste à un point de départ et pour revenir de ce point de départ à son poste.

Dans cet article, les expressions « Postes isolés » et « Point de départ » ont la même signification qu'en donne la Directive sur les postes isolés.

En cas de retards inévitables aux terminus de transport du Nord, il peut être accordé du temps de voyage supplémentaire.

Il est bien entendu par les parties que ce qui précède s'applique à l'employé-e qui utilise son véhicule particulier lorsqu'une telle utilisation est faisable et il est bien entendu qu'un congé maximal d'une (1) journée compense toutes les heures de voyage effectuées dans une journée.

27.09

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération accumulée au taux applicable en vertu du présent article peut être accordée en congés compensatoires payés. Il est décidé d'un commun accord quand ces congés pourront être écoulés.

**

- b. Tout congé accumulé en compensation d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 27.09(a) qui ne peut être écoulé avant le 30 septembre de l'année financière suivante sera payé, en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'année financière précédente.

27.10 Congé pour les employé-e-s en déplacement

- a. L'employé-e qui est tenu-e de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour vingt (20) nuits dans une année financière, a droit à dix (10) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à une demi-heure (0,5) de congé payé supplémentaire pour chaque nuit additionnelle passée à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de cinquante (50) nuits et une (1) heure pour toute nuit additionnelle, sous réserve de l'alinéa 27.10 (b) durant l'année financière.

**

- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'une année financière et est acquis à titre de congé compensatoire payé.
- c. L'employeur devra accorder un congé à l'employé-e en déplacement à un moment qui conviendra à la fois à l'employé-e et à l'employeur.

**

- d. Si ce congé ne peut être écoulé entièrement d'ici le 30 septembre de l'année financière suivante, l'employeur devra payer l'employé-e, selon son taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'année financière précédente.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si l'employé-e est tenu par l'employeur d'y assister.

****Article 28 : rappel au travail**

28.01 Si,

- a. un jour désigné férié ou un jour de repos,
ou
- b. après avoir terminé son travail de la journée et après avoir quitté son lieu de travail et avant de se présenter pour sa période de travail d'horaire normale suivante, un employé-e est rappelé-e au travail et retourne au travail avant sa période de travail d'horaire normale suivante pour une période d'heures supplémentaires, il ou elle a droit au plus élevé des deux montants suivants :
 - i. la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,
ou

- ii. la rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculées au tarif normal.

En cas de multiples rappels au travail, aucune rémunération supplémentaire ne sera accordée en vertu de la clause 28.01(b)(ii) dans les limites d'une même période de quatre heures.

28.02

- a. Lorsque l'employé-e est tenu-e d'effectuer du travail supplémentaire accolé ou non tel que stipulé au paragraphe 28.01 et qu'il ou elle est tenu-e d'utiliser un moyen de transport autre que le transport en commun normal, les frais de transport auxquels il ou elle a droit sont ceux prévus dans la politique concernant les voyages.
- b. Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas tenu pour un temps de travail.

28.03 L'employé-e qui est rappelé-e au travail ou qui répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de transmission de données en dehors de ses heures de travail peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, il ou elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,
ou
- b. une rémunération équivalant à deux (2) heures au taux de rémunération horaire.

En cas de multiples rappels au travail, aucune rémunération supplémentaire ne sera accordée en vertu de la clause 28.03(b) à l'intérieur d'une même période de deux (2) heures.

28.04

- a. Lorsque l'employé-e est rappelé-e au travail, dans les conditions énoncées au paragraphe 28.01, pour faire du travail supplémentaire dont la durée ne peut être établie d'avance, et qu'il ou elle effectue quatre (4) heures de travail supplémentaire ou plus, il ou elle bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et d'une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$).
- b. Si l'employé-e continue d'effectuer du travail supplémentaire pendant quatre (4) heures ou plus et ce, au-delà des quatre (4) premières heures prévues à l'alinéa 28.04(a), il ou elle bénéficie d'autres pauses-repas payées d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et d'indemnités de repas de douze dollars (12,00 \$) à la fin de la seconde période et des périodes subséquentes de quatre (4) heures.

28.05

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération accumulée en vertu du présent article peut être accordée en congés compensatoires payés. Il est décidé d'un commun accord quand ces congés pourront être écoulés.

**

- b. Tout congé accumulé en compensation d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.05(a) qui ne peut être écoulé avant le 30 septembre de l'année financière suivante, sera payé en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'année financière précédente.

****Article 29 : disponibilité****29.01**

- a. Lorsque l'employeur notifie par écrit un employé-e qu'il devra être disponible pour travailler pendant ses heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité équivalant à une (1) heure de rémunération au taux des heures normales pour chaque période de huit (8) heures consécutives ou chaque fraction de telle période durant laquelle il ou elle doit rester en disponibilité.
- b. Lorsque l'employeur notifie par écrit à un employé-e qu'il devra être disponible pour travailler pendant ses heures hors service et qu'il lui assigne quatre (4) périodes de disponibilité ou moins par fin de semaine, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité équivalant à deux (2) heures de rémunération au taux des heures normales pour chaque période de huit (8) heures consécutives ou chaque fraction de telle période durant laquelle il ou elle doit rester en disponibilité.

**

29.02 Même si un employé-e n'est pas obligé-e d'avoir le téléphone, tout employé-e désigné-e pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint durant la période de disponibilité à un numéro de téléphone connu ou autre moyen de communication convenu et être en mesure de se rendre au travail aussitôt que possible lorsqu'il ou elle est contacté et jamais au-delà d'une (1) heure après avoir été contacté.

29.03 Aucune indemnité de disponibilité n'est versée au titre de toute période de huit (8) heures mentionnée au paragraphe 29.01, si l'employé-e ne peut se présenter au travail lorsqu'on le lui demande pendant cette période.

29.04

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération accumulée en vertu du paragraphe 29.01 peut être accordée en congés compensatoires payés. Il est décidé d'un commun accord quand ces congés pourront être écoulés.

**

- b. Tout congé accumulé en compensation d'heures supplémentaires conformément à l'alinéa 29.04(a) qui ne peut être écoulé avant le 30 septembre de l'année financière suivante, sera payé en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'année financière précédente.

29.05 L'employeur convient que la disponibilité pour les postes d'après-midi et/ou de nuit est sur une base de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

29.06 Lorsqu'il est nécessaire d'avoir un employé-e en disponibilité pendant les fins de semaine, un employé-e par fin de semaine est affecté-e à de telles fonctions de disponibilité, à moins d'entente différente sur les lieux de travail.

29.07 À l'égard des paragraphes 29.05 et 29.06, l'employeur convient de donner un préavis de sept (7) jours d'une telle obligation de rester disponible, à moins qu'il soit essentiel de fournir un remplaçant vu l'incapacité de l'employé-e désigné-e d'exécuter ou de continuer d'exécuter les fonctions de disponibilité.

29.08 L'employeur a le droit de mettre un employé-e en fonction de disponibilité dans un cas précis, lorsqu'une nécessité est connue à l'avance.

29.09 Lorsque la nécessité de fonctions de disponibilité sur une base continue est connue, l'employeur fait tout son possible pour répartir les fonctions de disponibilité sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés qui sont disponibles et les répartir sur une base hebdomadaire parmi lesdits employé-e-s qualifié-e-s.

29.10 L'employé-e en fonction de disponibilité qui est rappelé-e au travail et qui s'y présente en conformité avec ce qui précède est indemnisé-e en conformité avec les dispositions de rappel au travail de la présente convention.

29.11 Lorsqu'un employé-e du ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement qui occupe un poste à l'étranger est tenu-e de se faire installer un téléphone, l'employeur acquitte la partie du coût d'installation et location du téléphone de l'employé-e qui dépasse le taux en vigueur à Ottawa pour des services semblables.

**

29.12 L'employeur convient que dans les zones où des dispositifs de communications électroniques sont disponibles et utilisables, ils seront fournis sans frais aux employé-e-s en fonction de disponibilité.

****Article 30 : primes de poste et de fin de semaine**

30.01 L'employé-e reçoit une prime de poste de quinze dollars (15 \$) pour chaque poste du soir effectué de 16 h à 24 h et pour chaque poste de nuit effectué de 0 h à 8 h.

30.02 Tout employé-e qui exécute un horaire de postes spécial et qui travaille quatre (4) heures ou plus pendant la période de l'un ou l'autre des postes susmentionnés touche la prime de poste appropriée pour ce poste.

**

30.03 Lorsqu'une exploitation comporte des cycles de travail posté le samedi et le dimanche, et qu'il est évident que ces cycles seront permanents et non saisonniers, l'employé-e affecté à cette exploitation touche une prime deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) de l'heure pour toutes les heures normales travaillées le samedi et/ou le dimanche au tarif horaire normal de rémunération, en plus de la prime de poste prévue ci-dessus.

****Article 31 : service en mer**

**

31.01 À l'exception des employé-e-s du ministère de la Défense nationale assujetti-e-s à l'article 32 : indemnité d'essais en mer, tout employé-e affecté-e à un travail à bord d'un navire touche une prime de service en mer de trente-sept dollars (37 \$) pour chaque nuit passée en mer.

**

31.02 À l'exception des employé-e-s du ministère de la Défense nationale assujetti-e-s à l'article 32 : indemnité d'essais en mer, tout employé-e affecté à un travail à bord d'un navire touche, en plus de la prime prévue au paragraphe 31.01 ci-dessus, une prime de service en mer de quarante dollars (40 \$) pour chaque nuit passée en mer après quarante-quatre (44) nuits consécutives en mer.

31.03 L'employé-e qui, en dehors de ses heures d'horaire de travail normal, doit se présenter à bord d'un navire qui quitte son port d'attache, et qui, lorsqu'il ou elle s'y présente, n'a pas de travail à faire, touche une indemnité d'une (1) heure de travail au taux des heures normales.

31.04 Lorsqu'un employé-e est tenu-e de se rendre sur une installation mobile de forage en mer (IMFM) ou à bord d'un navire ou d'un sous-marin se trouvant en mer, par hélicoptère ou par navire et qu'il ou elle doit y être transféré-e par ces moyens, il ou elle touche une indemnité de transfert de dix dollars (10 \$). Si, à son départ de l'installation, du navire ou du sous-marin, il ou elle est transféré-e de la même manière, il ou elle touche une autre indemnité de dix dollars (10 \$).

****Article 32 : indemnité d'essais en mer**

32.01

- a. Lorsque l'employé-e est tenu-e d'être à bord d'un sous-marin pendant des essais dans les conditions suivantes :
 - i. il ou elle est dans un sous-marin fermé qui est amarré à un quai ou dans un port, en surface ou submergé, c'est-à-dire lorsque la coque pressurisée est fermée hermétiquement et subit des essais tels que les essais à vide, les essais sous haute

pression, les essais avec schnorchel, les essais de ventilation de la batterie ou les autres essais déjà reconnus, ou le sous-marin est gréé pour plonger;

ou

- ii. il ou elle est à bord d'un sous-marin lorsque celui-ci évolue en surface ou est submergé en dehors des limites d'un port;

ou

- b. lorsque l'employé-e est tenu-e de se rendre en mer en dehors des limites d'un port à bord d'un vaisseau de guerre canadien, d'un bâtiment auxiliaire ou d'un bâtiment de port afin d'effectuer des essais, de réparer des défauts ou de déverser des munitions;

ou

- c. lorsque l'employé-e est tenu-e d'exécuter, dans un lieu de travail sur terre, des travaux visant à appuyer directement un essai en mer;

il ou elle est rémunéré-e conformément au paragraphe 32.04.

32.02 Lorsque l'employé-e est en mer aux termes de la clause 32.01, il ou elle est considéré comme étant à son lieu de travail, et non en déplacement.

32.03 Le paragraphe 23.13 (Dérogation) s'applique uniquement à partir du moment où prend fin l'essai en mer.

32.04

- a. L'employé-e est rémunéré-e au taux des heures normales pour toutes les heures prévues à son horaire de travail et pour toutes les heures non travaillées à bord du navire ou au lieu de travail sur terre.
- b. L'employé-e touche une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal pour toutes les heures travaillées en sus de son horaire normal de travail jusqu'à ce qu'il ou elle ait travaillé douze (12) heures.
- c. Après cette période de travail, l'employé-e touche le double (2) de son taux horaire normal pour toutes les heures effectuées en sus de douze (12) heures.
- d. Après cette période de travail, l'employé-e touche trois (3) fois son taux horaire normal pour toutes les heures effectuées en sus de seize (16) heures.
- e. L'employé-e qui a droit au taux triple (3) prévu à l'alinéa (d) précédent continue d'être rémunéré-e à ce taux pour toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il se voit accorder une période de repos d'au moins dix (10) heures consécutives.
- f. À son retour de l'essai en mer, l'employé-e ayant droit à la rémunération prévue à l'alinéa 32.03(d) n'est pas tenu-e de se présenter au travail pour son poste d'horaire normal tant qu'une période de dix (10) heures ne s'est pas écoulée depuis la fin de la période de travail qui a dépassé quinze (15) heures.

**

32.05

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires acquises en vertu des alinéas 32.01 a), b) ou c) peut être accordée sous forme de congé compensatoire payé. Ce congé est liquidé à une date mutuellement acceptable.
- b. Si tout congé compensatoire en remplacement des heures supplémentaires acquises conformément au paragraphe 32.04 ne peut être pris avant le 30 septembre de l'année financière suivante, le paiement est effectué au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en vigueur le 31 mars de l'année précédente.

32.06 En outre, l'employé-e touche une indemnité d'essai de sous-marin équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) de son taux horaire de base pour chaque demi-heure (1/2) pendant laquelle il ou elle est tenu-e d'être présent-e dans un sous-marin pendant les essais, selon les conditions stipulées à l'alinéa 32.01(a).

Article 33 : prime de vol

33.01 L'employé-e tenu-e d'exécuter des fonctions en vol telles que des fonctions de calibrations en vol ou des relevés au magnétomètre en vol touche une prime de cent dollars (100 \$) par mois, à condition qu'il consacre quinze (15) heures complètes à l'exécution de ces fonctions pendant chaque trimestre. L'employeur fait tout effort raisonnable pour répartir équitablement ces fonctions entre les employé-e-s qualifié-e-s disponibles.

33.02 Tout employé-e travaillant à l'atelier avionique du Transports Canada ou aux systèmes avioniques à la BFC de Cold Lake qui est tenu-e d'exécuter des fonctions en vol en utilisant un équipement spécial et qui n'a pas droit à une rémunération aux termes du paragraphe 33.01 touche une prime de vol de dix dollars et cinquante cents (10,50 \$) l'heure ou la partie d'heure quand il ou elle remplit ces fonctions en vol avec l'autorisation de son supérieur.

****Article 34 : indemnité de responsabilité correctionnelle**

**

34.01 L'indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC) est versée aux titulaires de postes spécifiques dans l'unité de négociation au sein du Service correctionnel du Canada (SCC). L'indemnité prévoit une rémunération supplémentaire pour le titulaire d'un poste qui exerce certaines fonctions ou responsabilités propres au SCC (c'est-à-dire la garde des détenus, la surveillance régulière des délinquants ou l'appui aux programmes liés à la libération conditionnelle des délinquants) au sein d'un pénitencier au sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* et/ou des directives du commissaire du SCC. L'IRC ne peut être versée aux titulaires de postes situés aux centres d'apprentissage et de perfectionnement correctionnel, à l'administration centrale régionale, à l'administration centrale nationale et à un établissement CORCAN qui ne répondent pas à la définition de pénitencier au

sens de la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* ou les directives du Commissaire du SCC.

**

34.02 La valeur de l'IRC s'élève à deux mille cent quarante dollars (2 140 \$) par année. Sauf ce qui est prescrit au paragraphe 34.04 ci-dessous, cette indemnité sera versée aux deux semaines pour chaque mois où un employé-e exerce les fonctions d'un poste pour lequel l'IRC s'applique pendant une période minimale de dix (10) jours.

34.03 Lorsque la rémunération mensuelle de base (incluant les indemnités) versée à un employé-e qui assure un intérim ou a reçu une affectation temporaire est moins élevée que la rémunération mensuelle de base (incluant l'IRC) de son poste d'attache, cet employé-e continue de toucher l'IRC s'appliquant à son poste d'attache, et ce, durant toute la période d'emploi temporaire.

34.04 L'employé-e a le droit de recevoir l'IRC conformément au paragraphe 34.01 :

- a. pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs;
- ou
- b. pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

34.05 L'IRC ne fait pas partie intégrante de la rémunération de l'employé-e, sauf aux fins des régimes de prestations suivants :

- *Loi sur la pension de la fonction publique*
- Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique
- Régime de pensions du Canada
- Régime des rentes du Québec
- Assurance-emploi
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*
- *Règlement sur le paiement d'indemnités dans le cas d'accidents d'aviation*

Article 35 : conditions de travail

35.01 Dans la mesure du possible, et compte tenu de l'immeuble et de l'espace disponible, l'employeur, lorsque d'autres installations ne sont pas disponibles, fournit des locaux appropriés aux employé-e-s pour prendre et/ou préparer leurs repas et, lorsque cela est nécessaire, fournit des locaux pour y placer leurs vêtements, leurs outils et leurs manuels.

35.02 Sous réserve de l'approbation donnée par le patron avant que le travail commence, un employé-e tenu de travailler dans les cales ou dans les endroits situés sous les tôles de parquet pendant des périodes de plus de quinze (15) minutes touche, en plus de son taux de rémunération normal, un quart (1/4) de son taux horaire normal pour chaque quart d'heure (15 minutes) ou partie de quart d'heure travaillé.

35.03 L'employeur doit veiller à ce qu'une provision d'eau ainsi qu'un appareil apte à chauffer les liquides (gobelet à élément chauffant) soient mis à la disposition des techniciens qui travaillent dans des chantiers normaux où de tels avantages ne sont pas actuellement disponibles.

35.04 Un employé-e qui doit réparer des bouées et tout autre équipement de navigation sur les glaces du lac Saint-Pierre dans la province de Québec doit recevoir une indemnité additionnelle de treize (13 \$) pour le temps passé sur les glaces lors de toute période de vingt-quatre (24) heures.

35.05 Un employé-e-s certifié aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses* à qui est confié la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité quotidienne de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) pour chaque jour où ils ou elles doivent emballer et étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport, jusqu'à concurrence de soixante-quinze dollars (75 \$) par mois, pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.

35.06 Prime de vol en hélicoptère

Les employé-e-s qui doivent se déplacer en hélicoptère recevront une prime équivalent à une fois leur taux horaire, en plus de leur rémunération quotidienne habituelle.

Article 36 : lieu de travail assigné

36.01 Tout employé-e se verra assigner un lieu d'affectation permanent qui constitue son lieu de travail. Ce lieu est l'endroit où l'employé-e prend son service, commence et finit sa journée de travail.

36.02 Lorsque le lieu d'affectation permanent d'un employé-e change, l'employeur donne un préavis par écrit d'au moins (1) un mois du changement à venir.

Article 37 : affectation temporaire

37.01 Lorsqu'un employé-e est affecté-e à des fonctions en un lieu situé en dehors de la région de son lieu d'affectation, il ou elle est considéré-e comme étant en affectation temporaire jusqu'à ce qu'il ou elle retourne dans la région de son lieu d'affectation ou jusqu'à ce qu'il ou elle soit affecté-e en permanence dans une autre région de lieu d'affectation. Un employé-e en position d'affectation temporaire a droit au remboursement de toute dépense raisonnable en conformité avec le paragraphe 27.02.

37.02 Lorsque le lieu de travail d'un employé-e en position d'affectation temporaire est aussi celui d'autres employé-e-s, ce dernier devient son lieu de travail comme point de prise de service où il ou elle commence et termine sa journée de travail.

37.03 L'employeur convient que les affectations temporaires dans des postes isolés aux fins de construction soient également réparties, dans la mesure du possible, parmi les techniciens disponibles qualifiés de la construction dans la région en question.

37.04 Mis à part ceux ou celles qui suivent des cours de formation, les employé-e-s affecté-e-s à l'extérieur de leur zone d'affectation pour une durée de sept (7) jours ou plus doivent en recevoir un préavis de sept (7) jours. Si le préavis est de moins de sept (7) jours, l'employé-e touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 6 de l'appendice « B-1 » pour le premier jour de l'affectation pour laquelle il ou elle n'a pas reçu sept (7) jours de préavis.

37.05 Tout employé-e qui est affecté-e à un navire de l'employeur afin surtout d'effectuer l'entretien, sur une base permanente en mer, du matériel électronique du navire, doit voir ce navire considéré comme son lieu de travail pour la durée de cette affectation provisoire.

37.06 Tout employé-e qui est affecté-e à un navire de l'employeur afin d'apporter son concours dans le domaine scientifique et/ou de la recherche, ou encore pour faire fonctionner du matériel électronique à bord de ce navire, doit voir le navire en question considéré comme son lieu de travail pour la durée de cette affectation provisoire.

37.07 À la discrétion de l'employeur, les employé-e-s affecté-e-s temporairement à l'extérieur de leur zone d'affectation, autres que ceux qui suivent des cours de formation, peuvent être autorisé-e-s à travailler des heures supplémentaires, lorsque c'est pratique et qu'il y a du travail. Ce travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.

Article 38 : statut d'officier

38.01 Tout employé-e affecté-e à un travail se faisant à bord d'un navire, se verra attribuer des locaux du même type que ceux des officiers à bord de ce navire, sauf lorsqu'il n'est pas possible de le faire à cause des opérations ou à cause de l'espace.

Article 39 : procédure de règlement des griefs

39.01 Les plaintes ou les griefs d'employé-e-s sont traités conformément à la procédure énoncée dans le présent article, dont le but est d'assurer un règlement prompt et équitable des griefs.

39.02 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur des paragraphes qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties du CNM ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs est appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

39.03 Définitions

a. Jours

Les « jours » dont il est question dans la présente procédure sont des jours civils, et ne comprennent pas les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés.

b. Surveillant hiérarchique

Le « surveillant hiérarchique » est le surveillant qui a été désigné par le ministère pour s'occuper des plaintes des employé-e-s dans son aire de travail et pour recevoir et communiquer les griefs écrits au palier approprié de la procédure.

c. Représentant de la direction

Le « représentant de la direction » est l'agent désigné par l'employeur comme représentant autorisé dont la décision constitue un palier de la procédure de règlement des griefs.

39.04 Droit de présenter des griefs

Sous sa réserve et conformément à l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, l'employé-e qui s'estime injustement traité-e ou lésé-e par une action ou une absence d'action de l'employeur portant sur des questions autres que celles concernant le processus de classification, a le droit de présenter un grief de la manière prescrite dans le présent article, sauf que :

- a. lorsqu'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie, et
- b. lorsque le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou sur une décision arbitrale, il ou elle n'a pas le droit de présenter le grief, à moins que la section locale ne lui ait donné son approbation et ne le ou la représente.

Un grief doit être présenté dans les trente (30) jours qui suivent la date à laquelle l'employé-e a été avisé ou à laquelle il a eu, pour la première fois, connaissance de l'action ou de la situation qui donnent lieu au grief.

Le grief d'un employé-e ne doit pas être réputé non valable du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

39.05 Représentation

Tout employé-e a le droit d'être aidé-e et/ou d'être représenté-e par un représentant accrédité de la section locale lorsqu'il ou elle présente un grief à quelque palier que ce soit. Ce représentant peut rencontrer l'employeur, à quelque palier que ce soit de la procédure de règlement des griefs, pour traiter une plainte ou un grief.

Si l'employé-e est tenu-e d'assister à une réunion dont l'objet est de rendre une décision au sujet d'une mesure disciplinaire le ou la concernant, il ou elle doit l'informer qu'il ou elle a le droit de demander à un représentant accrédité de la section locale d'assister également à la réunion.

39.06 Procédure : plaintes

Tout employé-e qui fait une plainte devrait en discuter avec son surveillant pour essayer de trouver une solution.

39.07 Palier 1 (tous les ministères)

Tout employé-e peut présenter son grief par écrit à son surveillant hiérarchique dans la période mentionnée de trente (30) jours au paragraphe 39.04 ci-dessus. Le surveillant hiérarchique signe la formule et y indique l'heure et la date de réception. Une copie signée est remise à l'employé-e et une copie est transmise au représentant de la direction autorisé à prendre une décision au palier 1. Le représentant de la direction rend sa décision et ses raisons par écrit aussitôt que possible et au plus tard le vingtième (20e) jour qui suit celui de la présentation du grief. La décision est rendue par écrit et une copie est adressée à l'employé-e par l'intermédiaire du surveillant hiérarchique.

39.08 Palier 2 (tous les ministères sauf celui des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)

Si l'employé-e trouve inacceptable la décision rendue au palier 1, il ou elle peut, au plus tard dix (10) jours après réception de cette décision, ou, s'il n'a pas reçu de décision, au plus tard quinze (15) jours après le dernier jour où il avait droit de recevoir une décision, remplir la formule d'envoi du grief et la présenter à son surveillant hiérarchique qui la signe et y indique l'heure et la date de réception. Une copie est transmise à l'employé-e et, le cas échéant, au représentant de l'employé-e. Le représentant de la direction rend sa décision et ses raisons par écrit aussitôt que possible et au plus tard le vingtième (20e) jour qui suit celui de la présentation du grief. La décision est présentée par écrit et la copie destinée à l'employé-e lui est adressée par l'intermédiaire du surveillant hiérarchique.

39.09 Dernier palier (tous les ministères)

Si l'employé-e trouve inacceptable la décision rendue au palier qui précède le dernier palier, il ou elle peut, au plus tard dix (10) jours après la réception de la décision ou, s'il ne reçoit pas de décision, au plus tard le quinzième (15e) jour qui suit le dernier jour où il avait droit de recevoir une décision, remplir la formule d'envoi du grief et la présenter à son surveillant direct qui la signe et y indique l'heure et la date de réception. Une copie marquée de la signature de réception est remise à l'employé-e et au représentant de l'employé-e et une copie est adressée au sous-ministre ou à son représentant délégué autorisé à prendre une décision au dernier palier. Le sous-ministre ou son représentant délégué doit rendre sa décision et en donner les raisons aussitôt que possible et au plus tard le trentième (30e) jour qui suit celui de la présentation du grief. La décision est présentée par écrit et la copie destinée à l'employé-e lui est adressée par l'intermédiaire de son surveillant direct. La décision du sous-ministre ou de son représentant délégué au dernier palier de la procédure des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins que le grief ne soit d'une catégorie qui peut être portée à l'arbitrage.

39.10 Copie à la section locale

Dans le cas où un grief se rattache à l'interprétation ou à l'application, relative à un employé-e, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale s'y rattachant et dans les cas où l'employé-e a signifié qu'il ou elle était représenté-e par la section locale, une copie de la réponse faite à chaque palier de la présente procédure doit être adressée au représentant autorisé de la section locale.

39.11 Grief relatif à un congédiement, à une rétrogradation ou à une suspension pour une période indéfinie

- a. Tout grief provoqué par la rétrogradation ou le licenciement motivé d'un-e employé-e, aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, doit être présenté d'abord au dernier palier de la procédure de règlements des griefs. La décision écrite du sous-ministre ou de son représentant délégué doit être rendue aussitôt que possible et au plus tard le quinzième (15e) jour qui suit la date de présentation du grief. La limite de temps de quinze (15) jours peut être portée à trente (30) jours par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e.
- b. Tout grief provoqué par la suspension pour une période indéfinie d'un employé-e et ayant excédé quinze (15) jours doit être présenté d'abord au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. La décision écrite du sous-ministre ou de son représentant délégué doit être rendue aussitôt que possible et au plus tard quinze (15) jours après la date de présentation du grief. Le délai de quinze (15) jours peut être porté à trente (30) jours par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e.

39.12 Temps libre pour présenter un grief

Tout employé-e peut bénéficier de périodes de temps libre durant les heures de travail pour discuter d'une plainte ou d'un grief à la condition qu'il obtienne une permission préalable de son surveillant.

Tout employé-e qui représente la section locale peut, avec la permission de son surveillant, bénéficier de périodes de temps libre durant les heures de travail pour aider un employé-e à présenter une plainte ou un grief. Lorsque cette assistance est assurée durant les heures de travail dans l'aire de compétence du représentant, il peut lui être accordé du temps libre payé, et lorsque cette assistance est assurée dans des locaux situés ailleurs que dans l'aire de compétence du représentant, un congé non payé.

Les employé-e-s, et les employé-e-s qui représentent la section locale, ne sont pas rémunéré-e-s lorsqu'une discussion ou une réunion au sujet d'une plainte ou d'un grief a lieu en dehors de l'horaire normal de travail. L'employeur fait tout effort raisonnable pour fixer l'heure de ces réunions au cours des heures de travail normales.

39.13 Permission d'entrer dans les immeubles ou les bureaux

Un représentant autorisé de la section locale peut être autorisé à entrer dans les immeubles de l'employeur pour collaborer au règlement d'un grief. Pour obtenir cette permission d'entrer, la section locale s'adresse au représentant autorisé de la direction par écrit lorsque le temps le permet et oralement dans le cas contraire.

Lorsqu'une autorisation de sécurité est nécessaire, cette permission n'est pas refusée sans raison.

39.14 Arbitrage des griefs

Lorsqu'un employé-e a présenté un grief dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet :

- a. de l'interprétation ou de l'application, en ce qui le ou la concerne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale,
ou
- b. d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une peine pécuniaire,
ou
- c. d'un licenciement ou d'une rétrogradation, aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

et que le règlement de ce grief ne lui donne pas satisfaction, il ou elle peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé-e à l'arbitrage a trait à l'interprétation ou à l'application, en ce qui le ou la concerne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que la section locale ne signifie de la manière prescrite :

- a. son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
et
- b. son acceptation de représenter l'employé-e dans les procédures d'arbitrage.

39.15 Prolongation des limites de temps normales

Les limites de temps précisées dans la présente procédure peuvent être prolongées par accord mutuel entre le représentant de la direction et l'employé-e, et le représentant de la section locale lorsque la section locale représente l'employé-e.

39.16 Abandon d'un grief

Tout employé-e peut par avis écrit à son surveillant hiérarchique ou à son responsable local abandonner un grief à quelque moment que ce soit au cours de la procédure de règlement de griefs. Si le grief en question a été instruit avec l'appui de la section locale, l'employeur informe la section locale que l'employé-e a abandonné son grief. L'abandon d'un grief ne porte pas préjudice à la position de la section locale dans les cas d'autres griefs semblables.

Tout employé-e qui omet de présenter un grief au palier supérieur suivant dans le délai prescrit, est réputé avoir renoncé à le faire.

Il n'est pas dans les intentions de l'employeur de renvoyer un grief quelconque pour dépassement de délai lorsque la non-présentation du grief dans les limites de temps stipulées ci-dessus est due à des circonstances indépendantes de la volonté de l'auteur du grief.

Article 40 : consultation mixte

40.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que la consultation et la communication sur les questions d'intérêt commun qui sont en dehors de la convention collective doivent favoriser des relations constructives et harmonieuses entre l'employeur et le syndicat.

40.02 L'employeur reconnaît les comités suivants du syndicat pour la consultation avec la direction en vue de résoudre les problèmes qui ressortissent au processus de la consultation mixte :

- a. un comité national du syndicat se composant d'au plus cinq (5) représentants des employé-e-s du syndicat;
- b. les comités régionaux du syndicat se composant d'au plus trois (3) représentants des employé-e-s;
- c. par accord avec les parties, et lorsque les circonstances le justifient, des comités de section locale du syndicat se composant d'au plus trois (3) représentants des employé-e-s peuvent être établis pour la consultation avec la direction locale.

40.03 Il est entendu qu'un sujet de discussion proposé peut se trouver en dehors des pouvoirs ou de la compétence tant de la direction que des représentants syndicaux. Dans ces circonstances, la consultation peut se faire afin de fournir des informations, de discuter de l'application de la politique ou de faire connaître les problèmes en vue de favoriser la compréhension, mais il est entendu de façon expresse qu'aucun engagement ne peut être pris par l'une ou l'autre des parties sur un sujet qui est en dehors de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun des engagements pris ne pourra être interprété de façon à changer ou à modifier les conditions de la présente convention ou à ajouter à ces conditions.

40.04 Les réunions avec les comités régionaux et le comité national doivent avoir lieu au moins à tous les six (6) mois civils. Par accord entre les parties, la fréquence des réunions peut être augmentée. La fréquence des réunions avec les comités locaux est fixée par accord mutuel.

40.05 Toutes les réunions se tiendront dans les locaux de l'employeur à un moment déterminé par accord mutuel et pour une durée fixée de la même façon.

40.06 Les employé-e-s à plein temps qui sont membres permanents des comités locaux sont protégés contre toute perte de salaire normale en raison de leur assistance à ces réunions avec la direction et, le cas échéant, bénéficient d'un temps de voyage raisonnable.

40.07 Un représentant désigné par le comité syndical et la direction se communiqueront l'ordre du jour écrit d'une réunion, aussitôt que possible, avant la date de tenue de la réunion mais normalement pas moins de quinze (15) jours civils à l'avance.

40.08 Il est entendu que les questions suivantes peuvent être l'objet de la consultation mixte prévue au paragraphe 40.01 :

- a. logement;
- b. stationnement (les dispositions actuelles, y compris les prix demandés);
- c. formation : horaire d'étude placé après les heures de travail normales;
- d. durée des périodes de service et retour des employé-e-s affectés pour de longues périodes à des enquêtes sur place ou en voyage se rattachant à des travaux de construction;
- e. réserve;
- f. rémunération des techniciens exécutant des fonctions de courrier;
- g. postes isolés : voyage à l'occasion d'un décès dans la famille;
- h. établissement de l'horaire des postes : cycles de postes.

Article 41 : droits acquis antérieurement

41.01 L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut être une raison de priver un employé-e d'un droit quelconque acquis antérieurement et découlant des lois, règlements ou extrait du procès-verbal d'une réunion du Conseil du Trésor alors en vigueur, sauf dans la mesure où ces droits se trouvent modifiés par des dispositions explicites de la présente convention.

41.02 L'employeur consent à consulter le syndicat avant de mettre en œuvre toute modification des conditions d'emploi qui ne figurent pas dans la présente convention.

41.03 Les conditions d'emploi au sujet desquelles l'employeur consent à faire des consultations, conformément au paragraphe 41.02, s'étendent de façon à inclure les conditions d'emploi établies par les règlements ou les directives qui suivent :

- a. Politique sur les voyages;
- b. Directives sur le service extérieur;
- c. Directive sur les postes isolés;
- d. la part de l'employeur des primes payées au RACCM, à un régime d'assurance hospitalière provinciale et supplémentaire.

Article 42 : véhicule appartenant à l'employé-e

42.01 À moins qu'il n'existe un accord préalable par écrit entre l'employé-e et l'employeur, ce dernier ne peut obliger aucun de ses employé-e-s à utiliser son véhicule personnel pour les besoins de son service.

Article 43 : formation

Formation sur place

43.01 Reconnaissant que l'« état des connaissances » dans le domaine de l'électronique évolue, l'employeur continue de fournir les manuels de formation appropriés et, lorsque les nécessités du service le permettent, d'instaurer et de faciliter les séances de formation et d'étude pertinentes, destinées à améliorer les qualifications d'un employé-e.

43.02 Les parties conviennent de maintenir le comité mixte établi pour examiner la possibilité et les moyens de mettre en œuvre un programme d'instruction qui fournirait aux employé-e-s l'occasion d'améliorer l'« état de leurs connaissances » dans le domaine de l'électronique et pour faire des recommandations officielles fondées sur cette étude.

Bien que le programme susmentionné soit le premier objectif du comité, rien ne l'empêche de discuter, d'échanger des renseignements et de faire des recommandations sur des sujets concernant le perfectionnement technique continu et la formation des employé-e-s du groupe de l'électronique.

Les recommandations officielles du comité sont présentées à l'employeur pour qu'il les examine; si celui-ci estime qu'elles sont faisables, il les met en pratique.

De telles réunions ont lieu normalement au moins quatre (4) fois par année, ou plus, si les parties le désirent. Il n'est pas stipulé de représentation égale, car le rôle du comité est tel que le nombre de représentants de chaque partie qui y siègent peut varier selon le sujet.

Il est expressément entendu qu'aucun membre du comité ne peut prendre d'engagements sur une question qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence et qu'aucun engagement ne peut être interprété comme pouvant modifier ou amplifier les conditions de la présente convention.

Formation en dehors

43.03 Jours de congé

L'employeur s'efforce de prévoir, lorsque c'est faisable, au moins deux (2) jours de congé auxquels l'employé-e a normalement droit juste avant et juste après les cours de formation et l'employé-e ne perd jamais, en raison de cette formation, le crédit des jours de congé auxquels il ou elle aurait normalement droit.

43.04 Frais

- a. Les frais engagés par l'employé-e pour le logement, les repas et les dépenses diverses pour assister aux cours de formation lui sont remboursés en conformité avec la politique sur les voyages du Conseil du Trésor.
- b. L'employé-e devra avertir son surveillant dans une (1) semaine après avoir été notifié de son affectation à un cours de formation, l'employé-e informe son surveillant des dépenses personnelles et inhabituelles qu'il envisage par suite de sa fréquentation du cours. Le surveillant décide alors s'il ou elle doit ou non donner suite à l'affectation. Si la décision est positive et que par la suite l'assistance de l'employé-e est annulée ou retardée, les frais subis par l'employé-e sont remboursés par l'employeur. L'employé-e fait tout effort raisonnable pour mitiger toute dépense engagée et fournit la preuve de telle tentative à l'employeur.

43.05 Préavis

Tout employé-e tenu-e d'assister à un cours de formation reçoit, lorsque la chose est faisable, un préavis de deux (2) mois quant à la nature du cours et à l'endroit où il sera donné. Toutefois, un employé-e requis tenu-e d'assister à un cours à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation et qui nécessite une absence de son foyer pour une période excédant dix (10) jours civils consécutifs devra recevoir un avis d'au moins trois (3) semaines.

43.06

- a. Aucun employé-e n'est tenu-e d'assister à un cours ou à une série de cours d'une durée de plus de douze (12) semaines continues.
- b.
 - i. Les cours qui sont destinés avant tout aux employé-e-s et qui sont donnés par des membres du groupe de l'électronique se donnent des jours autrement reconnus comme jours fériés désignés lorsque de tels jours tombent pendant l'horaire du cours.
 - ii. Chaque fois que l'employeur peut offrir des cours, qui ne sont pas donnés par des membres du groupe de l'électronique, devant avoir lieu des jours autrement reconnus comme jours fériés désignés payés, il le fait et informe à l'avance de la situation les employé-e-s qui doivent les suivre.
 - iii. Tous les employé-e-s qui assistent à de tels cours un jour férié désigné payé touchent l'équivalent du taux de rémunération journalière normal et un jour de congé compensatoire est porté à leur crédit, s'il y a lieu, en vertu des paragraphes 26.05 ou les alinéas 26.09(a) et (b).

- iv. Lorsque l'employeur ne peut pas offrir de cours, auquel assistent des employé-e-s en dehors de la région de leur lieu d'affectation, devant être donné des jours autrement reconnus comme jours de congé désignés payés, les employé-e-s sont avertis de la situation à l'avance et le jour en question est reconnu comme jour férié en conformité avec le paragraphe 26.03 et doit être déduit des crédits de congé compensatoire conformément aux paragraphes 26.05, 26.07, 26.08, 26.09 ou à l'alinéa 26.11(b).
- c. L'alinéa (b) ci-dessus s'applique aux employé-e-s du ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement uniquement lorsqu'ils sont tenus d'assister à des cours en dehors de la région de leur lieu d'affectation.
- d. L'employeur déploie tout effort raisonnable pour garantir que les employé-e-s n'auront pas à se rendre en dehors de leur lieu d'affectation entre le 15 décembre et le 5 janvier pour suivre des cours de formation.

43.07 Si l'employeur exige d'un employé-e qu'il devienne compétent-e dans l'usage d'une langue seconde, la formation linguistique est assurée par l'employeur.

43.08 Lorsque les cours de formation sont donnés dans des endroits où le français est la langue de travail des employé-e-s, de tels cours sont donnés en français, sauf lorsque par suite de la nature du contenu des cours, les employé-e-s qui les suivent demandent qu'ils soient donnés en anglais.

43.09 Lorsque les cours de formation donnés aux termes du présent article comprennent un enseignement en classe ou un enseignement connexe de sept (7) heures ou moins par jour, à l'exclusion d'une pause-repas, aucune demande d'indemnité d'heures supplémentaires présentée par les participants n'est reconnue ni versée, sauf s'ils doivent voyager juste avant ou juste après le cours de leur résidence à leur logement pendant le cours.

43.10 L'employé-e qui, devant suivre un cours de formation en dehors de sa zone d'affectation, est obligé de s'absenter de son lieu de travail assigné pour une période de plus de quatorze (14) jours civils consécutifs, n'est pas tenu-e de se rendre au travail le ou les jours où il ou elle doit voyager pour se rendre au cours de formation. Sauf à l'égard des déplacements effectués un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé-e touche sa rémunération normale pour le ou les jours en question, mais aucun paiement supplémentaire ne lui est versé pour le temps passé à voyager à moins qu'il ne dépasse huit (8) heures par jour. Ces heures supplémentaires sont rémunérées à tarif et demi (1 1/2).

43.11 À son retour d'un cours de formation qu'il ou elle a suivi en dehors de sa zone d'affectation et qui l'a obligé-e de s'absenter de son lieu de travail assigné pour une période de plus de quatorze (14) jours civils consécutifs, l'employé-e peut voyager le jour où son cours se termine; toutefois, lorsqu'on lui accorde un ou des jours de congé payé au lendemain de la fin du cours pour lui permettre de voyager, il ou elle ne reçoit aucun paiement supplémentaire pour le temps passé à voyager, à moins qu'il ne dépasse huit (8) heures par jour. Ces heures supplémentaires sont rémunérées à tarif et demi (1 1/2).

43.12 Les paragraphes 43.10 et 43.11 ne s'appliquent pas à l'employé-e qui habite chez lui lorsqu'il suit les cours de formation imposés.

43.13 Les instructeurs ne seront pas tenus de donner de l'enseignement (c'est-à-dire être en contact direct avec les étudiants soit en classe ou en laboratoire) pour une moyenne d'heures excédant vingt (20) par semaine sur une période d'une année financière. Ces heures font partie des heures normales prévues au paragraphe 23.04.

43.14 Arrêt pédagogique

Un arrêt pédagogique comprenant tous les jours civils entre le 25 décembre et le 2 janvier inclusivement est accordé aux instructeurs du Collège de la Garde côtière de Sydney et de l'École de génie naval (Électronique). Pendant cette période, les instructeurs ont droit à (30) heures de congé payé, en plus de trois (3) jours désignés comme jours fériés payés, tel qu'il est prévu au paragraphe 26.01 de la présente convention. Si le 2 janvier coïncide avec un jour de repos d'un instructeur ou avec un jour auquel un jour désigné comme jour férié payé est reporté, ce jour est reporté au premier (1^{er}) jour de travail prévu à l'horaire de l'instructeur qui suit l'arrêt pédagogique. Si un instructeur effectue du travail autorisé au cours d'un arrêt pédagogique un jour autre qu'un jour désigné comme jour férié payé ou un jour de repos normal, il touche son taux de rémunération journalier, en plus de sa rémunération normale pour la journée.

Article 44 : transformations techniques

44.01 Les deux parties reconnaissent les avantages qui résultent en général de transformations techniques. Par conséquent, les deux parties encouragent et favorisent les transformations techniques et les améliorations dans le domaine de l'électronique.

44.02 Vu ce qui précède et reconnaissant l'étendue des délais de mise en service nécessaires à la sélection, à l'installation et aux essais d'un équipement électronique complexe, l'employeur consent à donner aussitôt que possible au syndicat un préavis non inférieur à six (6) mois au sujet de toute transformation technique importante de l'équipement électronique qui donnerait lieu à des modifications de statuts d'emploi ou de conditions de travail des employé-e-s prévus dans la présente convention. D'autre part, l'employeur consent à consulter le syndicat en vue de résoudre les problèmes qui peuvent se poser par suite de la mise en place de telles transformations techniques.

44.03 S'il apparaît vraisemblable qu'un employé-e, pendant la durée de la présente convention, devienne excédentaire, l'employeur notifie le syndicat sur-le-champ et convient de le rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent la réception d'une demande écrite du syndicat à cet effet, afin de discuter la question en détail et, s'il le faut, s'assurer que toutes les mesures, y compris celles que prévoient les procédures de remaniement des effectifs de l'employeur, ont été appliquées intégralement.

Article 45 : sécurité

45.01 L'employeur prend toute disposition raisonnable pour la sécurité et l'hygiène professionnelle des employé-e-s. L'employeur fera bon accueil aux suggestions présentées à ce sujet et, à cette fin, on continuera de faire appel aux comités locaux. Ces derniers se composent de représentants du syndicat et de l'employeur, ils se réunissent périodiquement pour la correction des pratiques de travail peu sûres et potentiellement dangereuses, ils étudient et examinent les rapports d'accidents graves, font l'inspection des lieux de travail lorsque les circonstances l'exigent et font des recommandations.

45.02 D'autre part, un comité national, qui se compose d'au moins trois (3) représentants de l'employeur et d'au moins trois (3) représentants du syndicat sera établi en vue d'étudier les activités et les rapports des divers comités locaux, d'étudier la fréquence des accidents et le taux de gravité des accidents, de favoriser l'éducation en matière d'hygiène et de sécurité à l'échelle nationale et de recommander des procédures et des techniques conçues pour prévenir ou réduire les dangers d'accident de l'employé-e.

45.03 Le syndicat accepte de participer aux comités de sécurité susmentionnés et de faire tout effort possible pour encourager ses adhérents à observer les règles de sécurité et à utiliser tous les moyens de protection et de sécurité appropriés.

45.04 Dans l'intérêt de la sécurité, l'employeur continue de donner la formation qu'il estime nécessaire aux employé-e-s qui sont tenus de faire fonctionner un nouvel appareil ou de travailler dans des installations, soit par une formation au poste de travail, soit par une formation donnée dans les classes des écoles de formation de l'employeur ou par une formation pratique donnée dans l'usine de fabrication. L'employeur continue également de donner une formation, dans les usages de sécurité, aux employé-e-s durant le temps qu'ils fréquentent les cours techniques des écoles de l'employeur.

45.05 L'employeur fournit les services médicaux et les installations nécessaires pour le traitement des maladies et des blessures professionnelles.

45.06 S'il se produit un accident mortel, un représentant de la section locale est invité à assister, dans la mesure du possible, à l'enquête menée par l'employeur relativement à l'accident.

Article 46 : affaires étrangères

46.01 Techniciens étrangers

Les techniciens et les ingénieurs étrangers ne sont autorisés à travailler à l'équipement électronique de propriété canadienne installé ou entretenu par la Division de l'infrastructure technologique (SXT) qu'avec l'approbation du gestionnaire technique régional (GTR) ou, à défaut, du chef de mission (CDM) ou de son remplaçant après consultation de la Division de l'infrastructure technologique, à Ottawa. Le GTR ou le CDM ne donnent leur autorisation qu'en cas d'urgence, et un employé-e du groupe EL du ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement doit inspecter le travail effectué le plus tôt possible.

46.02 Installations

Lorsque les immeubles et l'espace disponible le permettent, l'employeur fournit des locaux d'ateliers de travail suffisants, et distincts lorsque c'est possible, dans les postes à l'étranger.

46.03 Congés de rentrée

Le congé de rentrée se prend normalement juste après le retour au Canada pour y assumer des fonctions. À la demande de l'employé-e et lorsque les nécessités du service le permettent, le congé de rentrée peut être remis à plus tard par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur.

46.04 Affectation en poste

Sur demande, l'employeur fait connaître à l'employé-e sa situation concernant les affectations en poste.

L'employeur informe l'employé-e de tout changement de sa situation concernant les affectations en poste et, lorsque cela est possible, donne les raisons de ce changement.

Tout employé-e a le droit de discuter de sa situation concernant les affectations en poste avec son agent d'affectation.

46.05 Valise diplomatique

L'employeur consent à continuer de fournir aux employé-e-s le service de la valise diplomatique conformément à l'usage qui s'applique généralement dans l'ensemble du service extérieur.

46.06 Envois par avion

Lorsqu'un employé-e aménage dans un poste ou qu'il retourne à Ottawa, et, avec l'approbation de l'employeur, qu'il voyage par terre ou par mer avant ou après avoir fait un voyage par air, l'employeur supporte les frais de transport par air, pour la dernière partie du voyage des bagages d'accompagnement de l'employé-e autres que ses bagages à main personnels. Ces frais sont assumés à la condition qu'un envoi distinct par air, à partir du point de départ jusqu'au point de destination de l'employé-e n'ait pas déjà été autorisé. Les limites de poids sur les envois par air sont celles qui sont en vigueur dans l'usage courant et sont assujetties à l'approbation de l'employeur.

46.07 Passeports

Des passeports diplomatiques sont remis aux employé-e-s du ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement affectés en poste ou voyageant à l'étranger, lorsque l'employeur juge que la protection fournie par ces passeports est nécessaire.

46.08 Les technologues ou les techniciens de l'électronique en poste à l'étranger relèveront du sous-chef de poste ou de l'agent délégué.

Article 47 : affectations en poste

47.01 Lorsque cela est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation doit être donné à l'employé-e. Ce préavis, normalement, ne doit pas être inférieur à trois (3) mois. Tout effort raisonnable est fait pour procéder à une telle affectation en poste ou mutation d'un employé-e pendant les vacances scolaires de ses enfants.

Article 48 : appréciation du rendement et dossiers de l'employé-e

48.01 Lorsqu'une appréciation officielle du rendement d'un employé-e est faite, l'employé-e qui en fait l'objet doit avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation en question une fois remplie afin d'indiquer qu'il ou elle en a lu et compris le contenu. L'employé-e reçoit un exemplaire de son appréciation complétée.

48.02 L'employeur s'engage à ne pas produire comme élément de preuve, au cours de séances se rapportant à une mesure disciplinaire, tout document qui figurerait au dossier de l'employé-e, mais dont le contenu n'aurait pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable. En cas de congédiement, cet élément de preuve se limitera aux motifs énoncés dans l'avis de congédiement remis à l'employé-e.

48.03 Lorsqu'un rapport peu satisfaisant est versé au dossier de l'employé-e, l'employé-e en cause doit avoir l'occasion de signer le rapport en question afin d'indiquer qu'il ou elle en a lu et compris le contenu.

48.04 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé-e doit être détruit après une période de deux (2) ans à compter de la date à laquelle l'infraction s'est produite, à l'exclusion des périodes de congé non payé, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé-e pendant ladite période.

48.05 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel peut être mis à sa disposition une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

Article 49 : perte d'objets personnels

49.01 Tout employé-e qui subit des pertes de vêtements ou d'objets personnels reçoit une indemnité conforme à la Directive sur les paiements.

49.02 Lorsque l'employé-e est affecté-e à un poste à bord d'un navire et qu'il ou elle subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (ceux qu'il est raisonnable que l'employé-e apporte à bord du navire) à cause d'un accident ou d'un sinistre maritime, il ou elle est remboursé-e, jusqu'à un maximum de mille dollars (1 000 \$), de la valeur de ces effets établie par référence au coût de remplacement, moins le taux de dépréciation habituel.

Article 50 : outils

50.01 L'employeur consent à ne pas modifier l'usage actuel qui consiste à fournir les outils dans les cas où il les considère nécessaires.

50.02 Ces outils demeurent la propriété de l'employeur.

50.03 Tout employé-e qui, par négligence, détruit ou perd l'un ou l'autre des outils dont il a été doté par l'employeur est tenu-e responsable des dommages et des pertes.

Article 51 : manuels

51.01 L'employeur consent à ne pas modifier l'usage actuel d'assurer aux employé-e-s un accès facile à tous les manuels considérés par l'employeur comme nécessaires à leur travail, et aussi aux manuels qui ne sont pas confidentiels, et ceux qui se rattachent à leurs conditions d'emploi.

Article 52 : groupes électrogènes

52.01 Le personnel de l'électronique n'est pas obligé de se charger du soin et du fonctionnement des groupes électrogènes auxiliaires fonctionnant à l'essence ou au mazout.

52.02 Lorsqu'il est au chantier où se trouve l'équipement, le personnel de l'électronique peut être tenu de veiller à la marche normale des machines, de vérifier les niveaux de l'huile ou de l'antigel et d'effectuer d'autres tâches d'inspection mineures. L'employé-e peut également être tenu de remplir des tâches d'entretien ou de réparation mineures sur les systèmes de contrôle de l'environnement, comme le remplacement ou le réglage des modules et des composants.

52.03 Il est admis qu'aux lieux de travail isolés, lorsque les services d'entretien normaux ne sont pas disponibles, les employé-e-s peuvent tenter de réparer et d'entretenir les groupes électrogènes fonctionnant à l'essence ou au mazout.

Article 53 : accidents d'avion

53.01 Lorsqu'un employé-e décède ou est blessé-e par suite d'un vol non prévu dans un horaire, qu'il est obligé de faire, lui ou elle-même ou sa succession bénéficie d'une indemnité d'accident d'avion conformément à la politique en vigueur au moment où l'accident est survenu.

Article 54 : administration de la rémunération

54.01 Droit à la rémunération

Tout employé-e autre qu'un employé-e qui touche une rémunération d'intérim reçoit pour services rendus, un taux de rémunération indiqué à l'appendice « B-1 » pour son niveau de classification inscrit sur son certificat de nomination.

54.02 Taux de rémunération et dates d'entrée en vigueur

Les taux de rémunération figurant à l'appendice « B-1 » entrent en vigueur aux dates indiquées.

54.03 Taux de rémunération à la nomination

- a. Toute personne entrant dans la fonction publique et nommée à un niveau de classification est rémunérée au taux minimal qui s'applique audit niveau, sauf lorsque l'employeur, à sa discrétion, autorise un taux de rémunération plus élevé.
- b. Tout employé-e nommé à un niveau de classification au sein de la fonction publique est rémunéré-e à un taux de rémunération déterminé par l'application du paragraphe 54.04, 54.05 ou 54.06, selon le cas. Voir les paragraphes 54.10, 54.11 et 54.12 pour la mise en œuvre de la rémunération d'intérim, les affectations ultérieures et les nominations.
- c. Tout employé-e auquel l'alinéa 54.03(a) s'applique et qui a été nommé-e au-dessus du taux minimal pendant une période où une augmentation de rémunération devient rétroactive et qui a été avisé-e par écrit avant sa nomination qu'une augmentation de rémunération avec effet rétroactif négociée ne s'appliquerait pas à lui ou elle, voit son taux de rémunération à la nomination passer au taux de la nouvelle échelle des taux pour son niveau de classification qui est le plus proche mais non pas inférieur au taux auquel il ou elle a été nommé-e. Les modifications du taux de rémunération de l'employé-e qui ont eu lieu pendant la période de rétroactivité sont recalculées à partir de ce nouveau taux.
- d. Lorsqu'une personne est nommée dans la fonction publique dans l'année qui suit son licenciement, elle est rémunérée en conformité avec le paragraphe 54.04, 54.05 ou 54.06 comme si elle était nommée à un niveau de classification au sein de la fonction publique. Aux fins de l'application du paragraphe 54.04, 54.05 ou 54.06, son taux de rémunération « juste avant la nomination » est réputé être le taux qu'elle touchait au moment de son licenciement, sauf que, si le taux qu'elle touchait lorsqu'elle a été licenciée a été révisé après son licenciement, son taux de rémunération « juste avant la nomination » est réputé être le taux révisé.

54.04 Taux de rémunération à la nomination à un niveau de classification ayant un taux maximal plus élevé

Tout employé-e nommé-e à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal supérieur de quatre pour cent (4 %) ou plus au maximum de son niveau de titularisation antérieur est rémunéré-e à son nouveau niveau de classification au taux de rémunération le plus proche du taux auquel il ou elle avait droit à son niveau de titularisation juste avant la nomination, qui lui donne une augmentation de rémunération qui n'est pas inférieure à la plus petite augmentation d'échelon pour son nouveau niveau de classification. À défaut d'un tel taux, il ou elle touche le maximum de sa nouvelle échelle.

54.05 Taux de rémunération à la nomination à un niveau de classification ayant un taux maximal moins élevé

Note :

(Sauf dans le cas de la reclassification des fonctions et responsabilités à un niveau ayant un taux maximal moins élevé où le paragraphe 54.13 s'applique.)

- a. Tout employé-e nommé-e, pour une raison autre que l'incompétence ou l'incapacité, à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal moins élevé que son ancien niveau de titularisation peut être rémunéré-e à un taux de l'échelle des taux du nouveau niveau de classification auquel il ou elle est nommé-e, qui est le plus proche mais qui n'est pas inférieur au taux de rémunération auquel il ou elle avait droit à son niveau de titularisation juste avant la nomination, ou, à défaut d'un tel taux, au maximum de sa nouvelle échelle de taux.
- b. Tout employé-e nommé-e, à cause de son incompétence, à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal moins élevé que son ancien niveau de classification est rémunéré-e dans son nouveau niveau de classification à un taux de rémunération déterminé par l'employeur.
- c. Tout employé-e nommé-e, à cause de son incapacité, à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal moins élevé que son ancien niveau de classification est rémunéré-e dans son nouveau niveau de classification à un taux de rémunération déterminé par l'employeur.

54.06 Taux de rémunération à la nomination à un niveau de classification ayant :

- a. le même taux de rémunération maximal,
ou
- b. un taux de rémunération maximal dépassant son ancien taux maximal de moins de quatre pour cent (4 %).
- c. Tout employé-e nommé-e à un niveau de classification ayant le même taux de rémunération maximal que son ancien niveau de titularisation est rémunéré au taux de rémunération dans sa nouvelle échelle de taux le plus proche, mais non pas inférieur au taux auquel il ou elle avait droit à son niveau de titularisation juste avant la nomination.
- d. Tout employé-e nommé-e à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal qui dépasse le taux maximal de son ancien niveau de classification de moins de quatre pour cent (4 %) est rémunéré-e au taux de rémunération dans sa nouvelle échelle de taux le plus proche mais non pas inférieur au taux auquel il ou elle avait droit à son niveau de titularisation juste avant la nomination.

54.07 Taux de rémunération à la nomination lorsque la date d'entrée en vigueur d'une nomination coïncide avec une date d'augmentation d'échelon de rémunération et/ou avec une date de révision de la rémunération

Lorsque les dates de nomination, d'augmentation d'échelon de salaire et/ou de révision de rémunération coïncident, le taux de l'employé-e est rajusté dans l'ordre suivant, selon le cas :

- a. il ou elle touche son augmentation d'échelon de rémunération;
- b. son taux de rémunération est révisé;
- c. son taux de rémunération à la nomination est établi dans l'échelle des taux révisée du nouveau niveau de classification en conformité avec les dispositions des paragraphes 54.04, 54.05 ou 54.06.

54.08 Rémunération d'intérim

L'employé-e, qui est tenu-e par l'employeur d'exercer par intérim les fonctions d'un poste d'un niveau supérieur pour lequel un taux de rémunération plus élevé lui serait versé, s'il ou elle y était nommé-e pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs prévus à l'horaire, touche une rémunération d'intérim calculée à partir de la date à laquelle il ou elle a commencé, comme s'il ou elle était nommé-e à ce poste d'un niveau supérieur.

La rémunération d'intérim est recalculée à la suite de toute augmentation de rémunération ou de tout rajustement de l'échelle des taux du poste d'attache de l'employé-e ou de tout rajustement de l'échelle de taux du poste d'un niveau supérieur.

Quand ces nouveaux calculs donnent lieu à un taux de rémunération qui est égal ou inférieur au taux antérieur de rémunération d'intérim, l'employé-e garde le taux de rémunération d'intérim fixé précédemment.

54.09 Affectation temporaire

Tout employé-e de la fonction publique, qui ne fait pas partie de l'unité de négociation et qui est affecté-e temporairement à des fonctions d'un niveau de classification dans l'unité de négociation ayant un taux de rémunération maximal plus élevé que le taux de rémunération maximal du niveau de classification où il ou elle se trouve, et qui exerce lesdites fonctions pendant au moins dix (10) jours ouvrables consécutifs, est rémunéré à compter du premier jour de son affectation temporaire au taux de rémunération du niveau de classification plus élevé comme si il ou elle avait été nommé-e au niveau de classification plus élevé.

54.10 Rémunération d'un employé-e à la fin de la rémunération d'intérim dans l'unité de négociation ou à la fin de l'affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation

- a. À la fin de la rémunération d'intérim dans l'unité de négociation, ou à la fin de l'affectation provisoire en dehors de l'unité de négociation, l'employé-e a droit à la rémunération à compter de la date de cessation comme si il ou elle était resté-e à son niveau de titularisation dans l'unité de négociation. Le taux ainsi déterminé est aussi son taux de rémunération, aux fins du calcul d'un nouveau taux de rémunération, pour toute nomination, rémunération d'intérim dans l'unité de négociation ou affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation qui coïncident avec la date de cessation.
- b. Lorsqu'un employé-e qui touche une rémunération d'intérim ou qui est en situation d'affectation temporaire, est nommé-e au niveau de classification dans lequel il ou elle exerce les fonctions ou auquel il ou elle est affecté-e temporairement, il ou elle continue d'être rémunéré-e dans ce niveau de classification au taux de rémunération qu'il touche et son service à ce niveau de classification est pris en considération pour fixer la date d'augmentation d'échelon.

54.11 Affectations ultérieures ou nominations à un niveau plus élevé

- a. Tout employé-e touchant déjà une rémunération d'intérim, qui est en affectation intérimaire ou qui est nommé à un niveau de titularisation à un niveau de classification plus élevé que celui auquel il ou elle exerçait auparavant les fonctions du poste intérimaire est rémunéré au taux calculé selon les dispositions du paragraphe 54.04 ou 54.06.
- b. Nonobstant l'alinéa (a) ci-dessus, si ce taux de rémunération est inférieur au taux antérieur de rémunération d'intérim, l'employé-e reçoit le taux de rémunération du niveau de classification plus élevé qui est le plus proche mais non pas inférieur au taux antérieur de rémunération d'intérim.
- c. Si l'employé-e doit de nouveau exercer ses fonctions intérimaires antérieures, il ou elle est payé au taux de rémunération qu'il ou elle aurait touché si les fonctions intérimaires antérieures avaient continué d'être exercées.

54.12 Taux de rémunération à la reclassification des fonctions et responsabilités à un niveau ayant un taux maximal moins élevé

Tout employé-e touchant déjà une rémunération d'intérim, qui est en affectation intérimaire ou qui est nommé à un niveau de titularisation à un niveau de classification moins élevé que celui auquel il ou elle exerçait auparavant les fonctions du poste intérimaire est rémunéré-e au taux calculé selon les dispositions des paragraphes 54.04, 54.05 ou 54.06, et son service à ce niveau de classification est pris en considération pour fixer la date d'augmentation d'échelon de rémunération.

54.13 Taux de rémunération à la reclassification des fonctions et responsabilités à un niveau ayant un taux maximal moins élevé

Lorsque les fonctions et responsabilités d'un employé-e sont reclassifiées à un niveau ayant un taux maximal moins élevé que le niveau auquel il ou elle est rémunéré-e, les procédures suivantes s'appliqueront :

- a. lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui de l'ancien groupe ou niveau, le titulaire doit recevoir un préavis écrit;
- b. malgré la rétrogradation du poste, le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne sa rémunération, il s'agit d'une situation de protection du revenu; quant au titulaire visé par le sous-alinéa (c)(ii), il jouit de cet avantage tant qu'il occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne égal ou supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lequel est révisé périodiquement.
- c.
 - i. L'employeur doit faire des efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien groupe et de son ancien niveau.
 - ii. Si un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en (i) situé dans la même région, il est immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.

54.14 Augmentations d'échelon de rémunération

- a. Sous réserve des dispositions de l'alinéa 54.14(b), la rémunération d'un employé-e est augmentée d'une augmentation d'échelon de salaire à la fin de la période d'augmentation d'échelon de salaire précisée à l'appendice « B-1 ».
- b. L'employeur peut refuser une augmentation d'échelon de salaire à un employé-e, s'il est convaincu que l'employé-e ne remplit pas les fonctions de son poste de façon satisfaisante. Lorsque l'employeur a l'intention de refuser une augmentation d'échelon de salaire à un employé-e, il doit, au moins deux (2) semaines et au plus six (6) semaines avant la date d'augmentation d'échelon de salaire de l'employé-e, donner par écrit à l'employé-e la raison du refus.
- c. Lorsque l'employeur a refusé une augmentation d'échelon, il peut accorder l'augmentation d'échelon n'importe quel lundi avant l'expiration de la période d'augmentation d'échelon suivante et l'employé-e retient sa date d'augmentation d'échelon. L'employeur examine le rendement de l'employé-e trois (3) mois après la date du refus et décide si oui ou non l'augmentation d'échelon de l'employé-e doit être accordée.
- d. La date d'augmentation de salaire de l'employé-e dont la date d'augmentation d'échelon de salaire trimestrielle est le lundi le plus proche de ladite date d'augmentation d'échelon trimestrielle.

- e. La date d'augmentation d'échelon de salaire de l'employé-e qui est nommé-e conformément à l'alinéa 54.03(a), au paragraphe 54.04, à l'alinéa 54.05(b) ou à 54.05(c), est le premier lundi qui suit la fin de la période de son augmentation d'échelon de salaire stipulée à l'appendice « B-1 ».
- f. L'augmentation d'échelon d'un employé-e nommé-e en conformité à l'alinéa 54.05(a) ou au paragraphe 54.06 échoit à la fin de la période d'augmentation d'échelon précisée à l'appendice « B-1 » calculée à compter de la date à partir de laquelle la période d'augmentation d'échelon aurait été calculée dans son ancien niveau de classification.
- g. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e qui est en congé non payé, sauf lorsque ce congé est pour une période de trois (3) mois ou moins ou lorsqu'il s'agit d'un congé autorisé pour le service militaire, d'un congé d'études ou d'un congé pour occuper une charge municipale à laquelle il ou elle est élu-e à temps plein ou d'un congé prévu à l'article 16.

54.15 Mise en application d'une nouvelle norme de classification

Si pendant la durée d'effet de la présente convention l'employeur établit et met en application une nouvelle norme de classification, il peut, après avoir consulté la section locale, appliquer les taux de rémunération aux niveaux de classification de la norme. Si la section locale n'accepte pas les taux comme taux définitifs, ils sont considérés comme étant des taux temporaires et l'employeur négocie les taux de rémunération avec la section locale. Les taux de rémunération finalement convenus entrent en vigueur avec effet rétroactif à la date à laquelle les taux de rémunération temporaires ont été appliqués par l'employeur.

54.16 Paiement de rémunération au décès de l'employé-e

Lorsqu'un employé-e décède, l'employeur verse à sa succession le montant de rémunération qu'il ou elle aurait reçu autrement pour la période allant de la date de son décès à la fin du mois où le décès a eu lieu.

54.17

- a. L'employeur s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires et la prime de poste dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin du mois civil au cours duquel elles ont été acquises.
- b. L'employeur s'efforce de régler les demandes de remboursement de frais de voyage dans les six (6) semaines qui suivent la présentation de la demande par l'employé-e.

54.18 Lorsqu'un employé-e, bien que ce ne soit pas de sa faute, a touché une rémunération excessive, le bureau payeur, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, doit aviser l'employé-e de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50 \$) et, lorsque l'employé-e informe la direction locale que ladite mesure de recouvrement lui sera pénible, des dispositions doivent être prises conjointement par le ministère et le bureau payeur afin que le recouvrement ne dépasse pas dix pour cent (10 %) de la

rémunération de l'employé-e pour chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

Note : Fonction publique

Aux fins du présent article, « fonction publique » désigne la partie à l'égard de laquelle Sa Majesté représentée par le Conseil du Trésor est l'employeur.

Article 55 : divers

55.01 Sous réserve des dispositions contraires prévues aux articles 12, 15, 22, 26, 28, 30 et à l'appendice « B » (Précompte des cotisations, Autorisation d'absence pour s'occuper des affaires de la section locale, Indemnité de cessation des fonctions, Jours fériés désignés, Rappel au travail, Prime de poste et de fin de semaine et Taux de rémunération), les conditions d'emploi des employé-e-s saisonniers ne sont pas modifiées par la présente convention collective.

Article 56 : indemnité de plongée

56.01 Le personnel qualifié qui exerce des fonctions de plongée touche une indemnité supplémentaire de douze dollars et cinquante cents (12,50 \$) l'heure. L'indemnité minimale par plongée est de deux (2) heures.

Une plongée est la durée totale de la période ou des périodes de temps situées dans une période quelconque de huit (8) heures où un employé-e effectue les travaux sous-marins requis à l'aide d'une source d'oxygène autonome.

Article 57 : personnel excédentaire

57.01 Si, pendant la durée de la présente convention, il apparaît vraisemblable que les services d'un employé-e ne soient plus requis, l'employeur s'engage à donner au syndicat un préavis aussi long que possible, mais d'au moins trois (3) mois, et à le rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent la réception d'une demande écrite de sa part à cet effet, afin de discuter la question en détail et, s'il le faut, s'assurer que toutes les mesures, y compris celles que prévoient les procédures de remaniement des effectifs de l'employeur, ont été appliquées intégralement.

****Article 58 : employé-e-s à temps partiel**

58.01 Définition

L'expression « employé-e à temps partiel » désigne un employé-e qui compte en moyenne moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail d'horaire normales par semaine.

Généralités

58.02 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 d'horaire hebdomadaires normales et celles des employé-e-s à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention.

58.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 58.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 18.02, Congé de décès payé.

58.04 Les employé-e-s à temps partiel sont rémunéré-e-s au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

58.05 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine, au taux de rémunération horaire.

**

58.06 Au lieu des jours fériés désignés, les employé-e-s à temps partiel touchent une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures payées au taux des heures normales qui ont été effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

- a. Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 26.01 m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.
- b. La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de point de pourcentage sera dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la proclamation de l'autre jour par une loi du Parlement comme jour férié national, mais ne sera pas plus tôt que la date à laquelle le jour férié est observé pour la première fois.

Article 59 : clause de révision

59.01 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel.

****Article 60 : durée et renouvellement**

60.01 À moins de stipulation expresse du contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de signature de la présente convention.

**

- a) Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :

- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
- ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa (b)(i).
- iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa (a)(ii) entrent en vigueur.

**

b) La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de la convention.

**

60.02 La présente convention expire le 31 août 2026.

Article 61 : élimination de la discrimination

61.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un 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, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Union ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

L'Union et l'employeur reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

61.02

- a. Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b. Si en raison de l'alinéa (a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

61.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

Signée à Ottawa, le 20e jour du mois de juin 2023.

Le Conseil du Trésor du Canada

- Marie-Chantal Girard
- Janet Legge
- Patricia Mullin-Baker
- John Baggio
- Valérie Beaulieu
- Maxime Mercier
- Heidi Mulroney
- Donat J Perron
- Mark A Sheppard
- Emma Smith

Section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité

- Paul Cameron
- Meaghan Olmstead
- Jeff Wendt
- Annie Godin
- Phil Lewis
- Paul Sly
- Alex Smolic
- François Toupin
- Iris Weisman

****Appendice « A »**

À conserver pour une utilisation future

****Appendice « B-1 »**

Groupe : Électronique (EL), taux de rémunération annuels (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er septembre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er septembre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er septembre 2022 - ajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er septembre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er septembre 2023 - ajustement du marché
- C) En vigueur à compter du 1er septembre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er septembre 2024 - ajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er septembre 2025

EL-01: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| §) 1er septembre 2021 | 37 807 | 39 565 | 41 339 | 43 107 | 44 879 |
| A) 1er septembre 2022 | 39 130 | 40 950 | 42 786 | 44 616 | 46 450 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 39 619 | 41 462 | 43 321 | 45 174 | 47 031 |
| B) 1er septembre 2023 | 40 808 | 42 706 | 44 621 | 46 529 | 48 442 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 41 012 | 42 920 | 44 844 | 46 762 | 48 684 |
| C) 1er septembre 2024 | 41 832 | 43 778 | 45 741 | 47 697 | 49 658 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 41 937 | 43 887 | 45 855 | 47 816 | 49 782 |
| D) 1er septembre 2025 | 42 776 | 44 765 | 46 772 | 48 772 | 50 778 |

EL-01: taux de rémunération annuels (en dollars) - suite

| En vigueur | Échelon 6 | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
| §) 1er septembre 2021 | 46 645 | 48 410 | 50 174 | 51 936 | 55 646 |
| A) 1er septembre 2022 | 48 278 | 50 104 | 51 930 | 53 754 | 57 594 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 48 881 | 50 730 | 52 579 | 54 426 | 58 314 |
| B) 1er septembre 2023 | 50 347 | 52 252 | 54 156 | 56 059 | 60 063 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 50 599 | 52 513 | 54 427 | 56 339 | 60 363 |
| C) 1er septembre 2024 | 51 611 | 53 563 | 55 516 | 57 466 | 61 570 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 51 740 | 53 697 | 55 655 | 57 610 | 61 724 |
| D) 1er septembre 2025 | 52 775 | 54 771 | 56 768 | 58 762 | 62 958 |

EL-02: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 1er septembre 2021 | 52 001 | 53 993 | 58 301 | 62 609 | 67 084 |
| A) 1er septembre 2022 | 53 821 | 55 883 | 60 342 | 64 800 | 69 432 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 54 494 | 56 582 | 61 096 | 65 610 | 70 300 |
| B) 1er septembre 2023 | 56 129 | 58 279 | 62 929 | 67 578 | 72 409 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 56 410 | 58 570 | 63 244 | 67 916 | 72 771 |
| C) 1er septembre 2024 | 57 538 | 59 741 | 64 509 | 69 274 | 74 226 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 57 682 | 59 890 | 64 670 | 69 447 | 74 412 |
| D) 1er septembre 2025 | 58 836 | 61 088 | 65 963 | 70 836 | 75 900 |

EL-03: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 1er septembre 2021 | 57 759 | 59 965 | 64 740 | 69 521 | 74 487 |
| A) 1er septembre 2022 | 59 781 | 62 064 | 67 006 | 71 954 | 77 094 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 60 528 | 62 840 | 67 844 | 72 853 | 78 058 |
| B) 1er septembre 2023 | 62 344 | 64 725 | 69 879 | 75 039 | 80 400 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 62 656 | 65 049 | 70 228 | 75 414 | 80 802 |
| C) 1er septembre 2024 | 63 909 | 66 350 | 71 633 | 76 922 | 82 418 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 64 069 | 66 516 | 71 812 | 77 114 | 82 624 |
| D) 1er septembre 2025 | 65 350 | 67 846 | 73 248 | 78 656 | 84 276 |

EL-04: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 1er septembre 2021 | 64 387 | 66 854 | 69 336 | 71 815 | 74 688 | 79 715 |
| A) 1er septembre 2022 | 66 641 | 69 194 | 71 763 | 74 329 | 77 302 | 82 505 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 67 474 | 70 059 | 72 660 | 75 258 | 78 268 | 83 536 |
| B) 1er septembre 2023 | 69 498 | 72 161 | 74 840 | 77 516 | 80 616 | 86 042 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 69 845 | 72 522 | 75 214 | 77 904 | 81 019 | 86 472 |
| C) 1er septembre 2024 | 71 242 | 73 972 | 76 718 | 79 462 | 82 639 | 88 201 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 71 420 | 74 157 | 76 910 | 79 661 | 82 846 | 88 422 |
| D) 1er septembre 2025 | 72 848 | 75 640 | 78 448 | 81 254 | 84 503 | 90 190 |

EL-05: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 71 390 | 74 151 | 76 899 | 79 647 | 82 835 | 88 411 |
| A) 1er septembre 2022 | 73 889 | 76 746 | 79 590 | 82 435 | 85 734 | 91 505 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 74 813 | 77 705 | 80 585 | 83 465 | 86 806 | 92 649 |
| B) 1er septembre 2023 | 77 057 | 80 036 | 83 003 | 85 969 | 89 410 | 95 428 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 77 442 | 80 436 | 83 418 | 86 399 | 89 857 | 95 905 |
| C) 1er septembre 2024 | 78 991 | 82 045 | 85 086 | 88 127 | 91 654 | 97 823 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 79 188 | 82 250 | 85 299 | 88 347 | 91 883 | 98 068 |
| D) 1er septembre 2025 | 80 772 | 83 895 | 87 005 | 90 114 | 93 721 | 100 029 |

EEL-06: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 78 787 | 81 842 | 84 899 | 87 957 | 91 477 | 97 637 |
| A) 1er septembre 2022 | 81 545 | 84 706 | 87 870 | 91 035 | 94 679 | 101 054 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 82 564 | 85 765 | 88 968 | 92 173 | 95 862 | 102 317 |
| B) 1er septembre 2023 | 85 041 | 88 338 | 91 637 | 94 938 | 98 738 | 105 387 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 85 466 | 88 780 | 92 095 | 95 413 | 99 232 | 105 914 |
| C) 1er septembre 2024 | 87 175 | 90 556 | 93 937 | 97 321 | 101 217 | 108 032 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 87 393 | 90 782 | 94 172 | 97 564 | 101 470 | 108 302 |
| D) 1er septembre 2025 | 89 141 | 92 598 | 96 055 | 99 515 | 103 499 | 110 468 |

EL-07: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 86 319 | 89 510 | 92 711 | 95 905 | 99 743 | 106 455 |
| A) 1er septembre 2022 | 89 340 | 92 643 | 95 956 | 99 262 | 103 234 | 110 181 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 90 457 | 93 801 | 97 155 | 100 503 | 104 524 | 111 558 |
| B) 1er septembre 2023 | 93 171 | 96 615 | 100 070 | 103 518 | 107 660 | 114 905 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 93 637 | 97 098 | 100 570 | 104 036 | 108 198 | 115 480 |
| C) 1er septembre 2024 | 95 510 | 99 040 | 102 581 | 106 117 | 110 362 | 117 790 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 95 749 | 99 288 | 102 837 | 106 382 | 110 638 | 118 084 |
| D) 1er septembre 2025 | 97 664 | 101 274 | 104 894 | 108 510 | 112 851 | 120 446 |

EL-08: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 93 181 | 96 456 | 99 730 | 103 000 | 107 122 | 114 329 |
| A) 1er septembre 2022 | 96 442 | 99 832 | 103 221 | 106 605 | 110 871 | 118 331 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 97 648 | 101 080 | 104 511 | 107 938 | 112 257 | 119 810 |
| B) 1er septembre 2023 | 100 577 | 104 112 | 107 646 | 111 176 | 115 625 | 123 404 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 101 080 | 104 633 | 108 184 | 111 732 | 116 203 | 124 021 |
| C) 1er septembre 2024 | 103 102 | 106 726 | 110 348 | 113 967 | 118 527 | 126 501 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 103 360 | 106 993 | 110 624 | 114 252 | 118 823 | 126 817 |
| D) 1er septembre 2025 | 105 427 | 109 133 | 112 836 | 116 537 | 121 199 | 129 353 |

EL-09: taux de rémunération annuels (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 100 060 | 103 611 | 107 162 | 110 711 | 115 138 | 122 889 |
| A) 1er septembre 2022 | 103 562 | 107 237 | 110 913 | 114 586 | 119 168 | 127 190 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 104 857 | 108 577 | 112 299 | 116 018 | 120 658 | 128 780 |
| B) 1er septembre 2023 | 108 003 | 111 834 | 115 668 | 119 499 | 124 278 | 132 643 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 108 543 | 112 393 | 116 246 | 120 096 | 124 899 | 133 306 |
| C) 1er septembre 2024 | 110 714 | 114 641 | 118 571 | 122 498 | 127 397 | 135 972 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 110 991 | 114 928 | 118 867 | 122 804 | 127 715 | 136 312 |
| D) 1er septembre 2025 | 113 211 | 117 227 | 121 244 | 125 260 | 130 269 | 139 038 |

Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'article 60, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 (2022): Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,5 % et à l'ajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,79 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 (2023): Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et l'ajustement du marché de 0,5 % pour un total composé de 8,48 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes :

1. Les taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires indiqués aux appendices « B-2 », « B-3 » et « B-4 » ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « B-1 » et ont été arrondis au cent le plus proche.

Administration des rajustements de la rémunération

2. Tout employé-e est rémunéré, aux dates d'entrée en vigueur à l'Appendice « B », aux échelles de taux A, B, C et D au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux de rémunération.

Période d'augmentation d'échelon de rémunération

3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour un employé-e à plein temps est de cinquante-deux semaines. Un employé-e à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir reçu mille neuf cent cinquante (1950) heures de rémunération au taux horaire normal.
4. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « B » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent
 - i. aux fins des alinéas (b) et (e), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de la signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les premières nominations de l'extérieur de la fonction publique, qui sont faites durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération sera fixé conformément à l'alinéa 54.03(c) de la convention;
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations et les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération sera calculé de nouveau, conformément aux paragraphes 54.03, 54.04, 54.05 et 54.06 de la convention, au moyen des taux de rémunération révisés. Si le nouveau taux de rémunération est inférieur à celui que l'employé-e recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux de rémunération reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - v. il n'y a aucun paiement ni aucune notification en vertu de la note 4 lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).

**

5. Le montant suivant représente quatre (4) heures de rémunération au taux horaire maximum du niveau EL-4 arrondi au multiple de cinq cents (5 ¢) le plus élevé :
 - a. le 1^{er} septembre 2022 - 170,80 \$
 - b. le 1^{er} septembre 2023 - 176,80 \$

- c. le 1^{er} septembre 2024 - 180,80 \$
- d. le 1^{er} septembre 2025 - 184,40 \$

**

6. Le montant suivant représente trois (3) heures de rémunération au taux horaire maximum du niveau EL-5 arrondi au multiple de cinq cents (5 ¢) le plus élevé :

- a. le 1^{er} septembre 2022 - 142,10 \$
- b. le 1^{er} septembre 2023 - 147,10 \$
- c. le 1^{er} septembre 2024 - 152,40 \$
- d. le 1^{er} septembre 2025 - 153,40 \$

**

7. Le montant suivant représente trois (3) heures de rémunération au taux horaire maximum du niveau EL-5 plus cinq dollars (5 \$) arrondi au multiple de cinq cents (5 ¢) le plus élevé :

- a. le 1^{er} septembre 2022 - 147,10 \$
- b. le 1^{er} septembre 2023 - 152,10 \$
- c. le 1^{er} septembre 2024 - 155,40 \$
- d. le 1^{er} septembre 2025 - 158,40 \$

**

8. Le montant suivant représente trois (3) heures de rémunération au taux horaire maximum du niveau EL-5 plus dix dollars (10 \$) arrondi au multiple de cinq cents (5 ¢) le plus élevé :

- a. le 1^{er} septembre 2022 - 152,10 \$
- b. le 1^{er} septembre 2023 - 157,10 \$
- c. le 1^{er} septembre 2024 - 160,40 \$
- d. le 1^{er} septembre 2025 - 163,40 \$

**

9. Le montant suivant représente onze virgule vingt-cinq (11,25) fois le taux horaire maximum du niveau EL-4 arrondi au multiple de dix cents (10 ¢) le plus élevé :

- a. le 1^{er} septembre 2022 - 480,26 \$
1/2 journée - 240,13 \$
- b. le 1^{er} septembre 2023 - 497,14 \$
1/2 journée - 248,57 \$
- c. le 1^{er} septembre 2024 - 508,39 \$
1/2 journée - 254,20 \$
- d. le 1^{er} septembre 2025 - 518,63 \$
1/2 journée - 259,32 \$

****Appendice « B-2 »**

Groupe : Électronique (EL), taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er septembre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er septembre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er septembre 2022 - ajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er septembre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er septembre 2023 - ajustement du marché
- C) En vigueur à compter du 1er septembre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er septembre 2024 - ajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er septembre 2025

EL-01: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 724.61 | 758.30 | 792.30 | 826.18 | 860.15 | 893.99 |
| A) 1er septembre 2022 | 749.96 | 784.84 | 820.03 | 855.11 | 890.26 | 925.29 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 759.33 | 794.66 | 830.29 | 865.80 | 901.39 | 936.85 |
| B) 1er septembre 2023 | 782.12 | 818.50 | 855.20 | 891.77 | 928.43 | 964.95 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 786.03 | 822.60 | 859.48 | 896.24 | 933.07 | 969.78 |
| C) 1er septembre 2024 | 801.75 | 839.04 | 876.67 | 914.16 | 951.74 | 989.17 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 803.76 | 841.13 | 878.85 | 916.44 | 954.12 | 991.64 |
| D) 1er septembre 2025 | 819.84 | 857.96 | 896.43 | 934.76 | 973.21 | 1 011.48 |

EL-01: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars) - suite

| En vigueur | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|--|-----------|-----------|-----------|------------|
| §) 1er septembre 2021 | 927.82 | 961.63 | 995.40 | 1 066.51 |
| A) 1er septembre 2022 | 960.29 | 995.29 | 1 030.24 | 1 103.84 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 972.29 | 1 007.72 | 1 043.12 | 1 117.64 |
| B) 1er septembre 2023 | 1 001.46 | 1 037.95 | 1 074.42 | 1 151.16 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 1 006.46 | 1 043.14 | 1 079.79 | 1 156.91 |
| C) 1er septembre 2024 | 1 026.58 | 1 064.01 | 1 101.39 | 1 180.04 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 1 029.15 | 1 066.68 | 1 104.15 | 1 183.00 |
| D) 1er septembre 2025 | 1 049.74 | 1 088.01 | 1 126.23 | 1 206.65 |

EL-02: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 996.65 | 1 034.82 | 1 117.39 | 1 199.96 | 1 285.73 |
| A) 1er septembre 2022 | 1 031.53 | 1 071.05 | 1 156.51 | 1 241.95 | 1 330.73 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 1 044.43 | 1 084.44 | 1 170.96 | 1 257.47 | 1 347.36 |
| B) 1er septembre 2023 | 1 075.76 | 1 116.97 | 1 206.09 | 1 295.19 | 1 387.78 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 1 081.15 | 1 122.55 | 1 212.13 | 1 301.67 | 1 394.72 |
| C) 1er septembre 2024 | 1 102.77 | 1 144.99 | 1 236.37 | 1 327.70 | 1 422.61 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 1 105.53 | 1 147.85 | 1 239.46 | 1 331.01 | 1 426.17 |
| D) 1er septembre 2025 | 1 127.64 | 1 170.81 | 1 264.24 | 1 357.64 | 1 454.69 |

EL-03: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 1 107.00 | 1 149.28 | 1 240.80 | 1 332.43 | 1 427.61 |
| A) 1er septembre 2022 | 1 145.76 | 1 189.51 | 1 284.23 | 1 379.06 | 1 477.58 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 1 160.07 | 1 204.39 | 1 300.29 | 1 396.29 | 1 496.05 |
| B) 1er septembre 2023 | 1 194.88 | 1 240.51 | 1 339.29 | 1 438.19 | 1 540.94 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 1 200.86 | 1 246.72 | 1 345.98 | 1 445.38 | 1 548.64 |
| C) 1er septembre 2024 | 1 224.87 | 1 271.66 | 1 372.91 | 1 474.28 | 1 579.62 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 1 227.94 | 1 274.84 | 1 376.34 | 1 477.96 | 1 583.56 |
| D) 1er septembre 2025 | 1 252.49 | 1 300.33 | 1 403.86 | 1 507.51 | 1 615.23 |

EL-04: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 1 234.03 | 1 281.32 | 1 328.89 | 1 376.40 | 1 431.46 | 1 527.81 |
| A) 1er septembre 2022 | 1 277.23 | 1 326.17 | 1 375.40 | 1 424.58 | 1 481.56 | 1 581.28 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 1 293.20 | 1 342.74 | 1 392.59 | 1 442.39 | 1 500.08 | 1 601.04 |
| B) 1er septembre 2023 | 1 331.99 | 1 383.03 | 1 434.38 | 1 485.66 | 1 545.08 | 1 649.07 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 1 338.64 | 1 389.95 | 1 441.54 | 1 493.10 | 1 552.80 | 1 657.31 |
| C) 1er septembre 2024 | 1 365.42 | 1 417.74 | 1 470.37 | 1 522.96 | 1 583.85 | 1 690.45 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 1 368.83 | 1 421.29 | 1 474.05 | 1 526.77 | 1 587.82 | 1 694.69 |
| D) 1er septembre 2025 | 1 396.20 | 1 449.71 | 1 503.53 | 1 557.31 | 1 619.58 | 1 728.57 |

EL-05: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 1 368.25 | 1 421.17 | 1 473.84 | 1 526.51 | 1 587.61 | 1 694.48 |
| A) 1er septembre 2022 | 1 416.15 | 1 470.91 | 1 525.41 | 1 579.94 | 1 643.17 | 1 753.78 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 1 433.86 | 1 489.29 | 1 544.48 | 1 599.68 | 1 663.72 | 1 775.70 |
| B) 1er septembre 2023 | 1 476.87 | 1 533.96 | 1 590.83 | 1 647.67 | 1 713.62 | 1 828.96 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 1 484.25 | 1 541.63 | 1 598.78 | 1 655.91 | 1 722.19 | 1 838.11 |
| C) 1er septembre 2024 | 1 513.93 | 1 572.47 | 1 630.75 | 1 689.03 | 1 756.63 | 1 874.87 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 1 517.71 | 1 576.40 | 1 634.83 | 1 693.25 | 1 761.02 | 1 879.56 |
| D) 1er septembre 2025 | 1 548.07 | 1 607.92 | 1 667.53 | 1 727.12 | 1 796.25 | 1 917.15 |

EL-06: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 1 510.02 | 1 568.58 | 1 627.17 | 1 685.78 | 1 753.24 | 1 871.30 |
| A) 1er septembre 2022 | 1 562.88 | 1 623.47 | 1 684.11 | 1 744.77 | 1 814.61 | 1 936.79 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 1 582.41 | 1 643.76 | 1 705.15 | 1 766.58 | 1 837.28 | 1 961.00 |
| B) 1er septembre 2023 | 1 629.89 | 1 693.08 | 1 756.31 | 1 819.57 | 1 892.40 | 2 019.84 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 1 638.03 | 1 701.55 | 1 765.08 | 1 828.68 | 1 901.87 | 2 029.94 |
| C) 1er septembre 2024 | 1 670.79 | 1 735.59 | 1 800.39 | 1 865.24 | 1 939.91 | 2 070.53 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 1 674.97 | 1 739.92 | 1 804.89 | 1 869.90 | 1 944.76 | 2 075.71 |
| D) 1er septembre 2025 | 1 708.47 | 1 774.72 | 1 840.98 | 1 907.29 | 1 983.65 | 2 117.22 |

EL-07: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 1 654.38 | 1 715.54 | 1 776.89 | 1 838.11 | 1 911.66 | 2 040.31 |
| A) 1er septembre 2022 | 1 712.28 | 1 775.59 | 1 839.08 | 1 902.45 | 1 978.57 | 2 111.72 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 1 733.69 | 1 797.78 | 1 862.06 | 1 926.23 | 2 003.30 | 2 138.11 |
| B) 1er septembre 2023 | 1 785.71 | 1 851.71 | 1 917.93 | 1 984.02 | 2 063.40 | 2 202.26 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 1 794.64 | 1 860.97 | 1 927.51 | 1 993.94 | 2 073.71 | 2 213.28 |
| C) 1er septembre 2024 | 1 830.54 | 1 898.19 | 1 966.06 | 2 033.83 | 2 115.19 | 2 257.55 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 1 835.12 | 1 902.94 | 1 970.96 | 2 038.91 | 2 120.48 | 2 263.19 |
| D) 1er septembre 2025 | 1 871.82 | 1 941.01 | 2 010.39 | 2 079.69 | 2 162.89 | 2 308.46 |

EL-08: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 1 785.90 | 1 848.67 | 1 911.42 | 1 974.09 | 2 053.09 | 2 191.22 |
| A) 1er septembre 2022 | 1 848.40 | 1 913.37 | 1 978.32 | 2 043.18 | 2 124.94 | 2 267.92 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 1 871.51 | 1 937.29 | 2 003.05 | 2 068.73 | 2 151.51 | 2 296.27 |
| B) 1er septembre 2023 | 1 927.65 | 1 995.40 | 2 063.13 | 2 130.79 | 2 216.06 | 2 365.15 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 1 937.29 | 2 005.39 | 2 073.44 | 2 141.44 | 2 227.14 | 2 376.97 |
| C) 1er septembre 2024 | 1 976.04 | 2 045.50 | 2 114.92 | 2 184.28 | 2 271.68 | 2 424.51 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 1 980.99 | 2 050.62 | 2 120.21 | 2 189.74 | 2 277.35 | 2 430.56 |
| D) 1er septembre 2025 | 2 020.60 | 2 091.63 | 2 162.60 | 2 233.54 | 2 322.89 | 2 479.17 |

EL-09: taux de rémunération hebdomadaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 1 917.74 | 1 985.80 | 2 053.86 | 2 121.88 | 2 206.72 | 2 355.28 |
| A) 1er septembre 2022 | 1 984.86 | 2 055.29 | 2 125.75 | 2 196.14 | 2 283.96 | 2 437.71 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 2 009.68 | 2 080.98 | 2 152.31 | 2 223.59 | 2 312.52 | 2 468.18 |
| B) 1er septembre 2023 | 2 069.97 | 2 143.40 | 2 216.88 | 2 290.31 | 2 381.90 | 2 542.22 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 2 080.32 | 2 154.11 | 2 227.96 | 2 301.75 | 2 393.80 | 2 554.93 |
| C) 1er septembre 2024 | 2 121.93 | 2 197.20 | 2 272.52 | 2 347.78 | 2 441.68 | 2 606.03 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 2 127.24 | 2 202.70 | 2 278.19 | 2 353.65 | 2 447.77 | 2 612.54 |
| D) 1er septembre 2025 | 2 169.79 | 2 246.76 | 2 323.75 | 2 400.72 | 2 496.72 | 2 664.79 |

Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'article 60, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 (2022): Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,5 % et à l'ajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,79 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 (2023): Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et l'ajustement du marché de 0,5 % pour un total composé de 8,48 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

****Appendice « B-3 »**

Groupe : Électronique (EL), taux de rémunération journaliers (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er septembre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er septembre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er septembre 2022 - ajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er septembre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er septembre 2023 - ajustement du marché
- C) En vigueur à compter du 1er septembre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er septembre 2024 - ajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er septembre 2025

EL-01: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 144.92 | 151.66 | 158.46 | 165.24 | 172.03 | 178.80 |
| A) 1er septembre 2022 | 149.99 | 156.97 | 164.01 | 171.02 | 178.05 | 185.06 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 151.87 | 158.93 | 166.06 | 173.16 | 180.28 | 187.37 |
| B) 1er septembre 2023 | 156.42 | 163.70 | 171.04 | 178.35 | 185.69 | 192.99 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 157.21 | 164.52 | 171.90 | 179.25 | 186.61 | 193.96 |
| C) 1er septembre 2024 | 160.35 | 167.81 | 175.33 | 182.83 | 190.35 | 197.83 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 160.75 | 168.23 | 175.77 | 183.29 | 190.82 | 198.33 |
| D) 1er septembre 2025 | 163.97 | 171.59 | 179.29 | 186.95 | 194.64 | 202.30 |

EL-01: taux de rémunération journaliers (en dollars) - suite

| En vigueur | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|
| §) 1er septembre 2021 | 185.56 | 192.33 | 199.08 | 213.30 |
| A) 1er septembre 2022 | 192.06 | 199.06 | 206.05 | 220.77 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 194.46 | 201.54 | 208.62 | 223.53 |
| B) 1er septembre 2023 | 200.29 | 207.59 | 214.88 | 230.23 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 201.29 | 208.63 | 215.96 | 231.38 |
| C) 1er septembre 2024 | 205.32 | 212.80 | 220.28 | 236.01 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 205.83 | 213.34 | 220.83 | 236.60 |
| D) 1er septembre 2025 | 209.95 | 217.60 | 225.25 | 241.33 |

EL-02: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 199.33 | 206.96 | 223.48 | 239.99 | 257.15 |
| A) 1er septembre 2022 | 206.31 | 214.21 | 231.30 | 248.39 | 266.15 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 208.89 | 216.89 | 234.19 | 251.49 | 269.47 |
| B) 1er septembre 2023 | 215.15 | 223.39 | 241.22 | 259.04 | 277.56 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 216.23 | 224.51 | 242.43 | 260.33 | 278.94 |
| C) 1er septembre 2024 | 220.55 | 229.00 | 247.27 | 265.54 | 284.52 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 221.11 | 229.57 | 247.89 | 266.20 | 285.23 |
| D) 1er septembre 2025 | 225.53 | 234.16 | 252.85 | 271.53 | 290.94 |

EL-03: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 221.40 | 229.86 | 248.16 | 266.49 | 285.52 |
| A) 1er septembre 2022 | 229.15 | 237.90 | 256.85 | 275.81 | 295.52 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 232.01 | 240.88 | 260.06 | 279.26 | 299.21 |
| B) 1er septembre 2023 | 238.98 | 248.10 | 267.86 | 287.64 | 308.19 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 240.17 | 249.34 | 269.20 | 289.08 | 309.73 |
| C) 1er septembre 2024 | 244.97 | 254.33 | 274.58 | 294.86 | 315.92 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 245.59 | 254.97 | 275.27 | 295.59 | 316.71 |
| D) 1er septembre 2025 | 250.50 | 260.07 | 280.77 | 301.50 | 323.05 |

EL-04: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 246.81 | 256.26 | 265.78 | 275.28 | 286.29 | 305.56 |
| A) 1er septembre 2022 | 255.45 | 265.23 | 275.08 | 284.92 | 296.31 | 316.26 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 258.64 | 268.55 | 278.52 | 288.48 | 300.02 | 320.21 |
| B) 1er septembre 2023 | 266.40 | 276.61 | 286.88 | 297.13 | 309.02 | 329.81 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 267.73 | 277.99 | 288.31 | 298.62 | 310.56 | 331.46 |
| C) 1er septembre 2024 | 273.08 | 283.55 | 294.07 | 304.59 | 316.77 | 338.09 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 273.77 | 284.26 | 294.81 | 305.35 | 317.56 | 338.94 |
| D) 1er septembre 2025 | 279.24 | 289.94 | 300.71 | 311.46 | 323.92 | 345.71 |

EL-05: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 273.65 | 284.23 | 294.77 | 305.30 | 317.52 | 338.90 |
| A) 1er septembre 2022 | 283.23 | 294.18 | 305.08 | 315.99 | 328.63 | 350.76 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 286.77 | 297.86 | 308.90 | 319.94 | 332.74 | 355.14 |
| B) 1er septembre 2023 | 295.37 | 306.79 | 318.17 | 329.53 | 342.72 | 365.79 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 296.85 | 308.33 | 319.76 | 331.18 | 344.44 | 367.62 |
| C) 1er septembre 2024 | 302.79 | 314.49 | 326.15 | 337.81 | 351.33 | 374.97 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 303.54 | 315.28 | 326.97 | 338.65 | 352.20 | 375.91 |
| D) 1er septembre 2025 | 309.61 | 321.58 | 333.51 | 345.42 | 359.25 | 383.43 |

EL-06: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 302.00 | 313.72 | 325.43 | 337.16 | 350.65 | 374.26 |
| A) 1er septembre 2022 | 312.58 | 324.69 | 336.82 | 348.95 | 362.92 | 387.36 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 316.48 | 328.75 | 341.03 | 353.32 | 367.46 | 392.20 |
| B) 1er septembre 2023 | 325.98 | 338.62 | 351.26 | 363.91 | 378.48 | 403.97 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 327.61 | 340.31 | 353.02 | 365.74 | 380.37 | 405.99 |
| C) 1er septembre 2024 | 334.16 | 347.12 | 360.08 | 373.05 | 387.98 | 414.11 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 334.99 | 347.98 | 360.98 | 373.98 | 388.95 | 415.14 |
| D) 1er septembre 2025 | 341.69 | 354.94 | 368.20 | 381.46 | 396.73 | 423.44 |

EL-07: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 330.88 | 343.11 | 355.38 | 367.62 | 382.33 | 408.06 |
| A) 1er septembre 2022 | 342.46 | 355.12 | 367.82 | 380.49 | 395.71 | 422.34 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 346.74 | 359.56 | 372.41 | 385.25 | 400.66 | 427.62 |
| B) 1er septembre 2023 | 357.14 | 370.34 | 383.59 | 396.80 | 412.68 | 440.45 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 358.93 | 372.19 | 385.50 | 398.79 | 414.74 | 442.66 |
| C) 1er septembre 2024 | 366.11 | 379.64 | 393.21 | 406.77 | 423.04 | 451.51 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 367.02 | 380.59 | 394.19 | 407.78 | 424.10 | 452.64 |
| D) 1er septembre 2025 | 374.36 | 388.20 | 402.08 | 415.94 | 432.58 | 461.69 |

EL-08: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 357.18 | 369.73 | 382.28 | 394.82 | 410.62 | 438.24 |
| A) 1er septembre 2022 | 369.68 | 382.67 | 395.66 | 408.64 | 424.99 | 453.58 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 374.30 | 387.46 | 400.61 | 413.75 | 430.30 | 459.25 |
| B) 1er septembre 2023 | 385.53 | 399.08 | 412.63 | 426.16 | 443.21 | 473.03 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 387.46 | 401.08 | 414.69 | 428.29 | 445.43 | 475.39 |
| C) 1er septembre 2024 | 395.21 | 409.10 | 422.98 | 436.86 | 454.34 | 484.90 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 396.20 | 410.12 | 424.04 | 437.95 | 455.47 | 486.11 |
| D) 1er septembre 2025 | 404.12 | 418.33 | 432.52 | 446.71 | 464.58 | 495.83 |

EL-09: taux de rémunération journaliers (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 383.55 | 397.16 | 410.77 | 424.38 | 441.34 | 471.06 |
| A) 1er septembre 2022 | 396.97 | 411.06 | 425.15 | 439.23 | 456.79 | 487.54 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 401.94 | 416.20 | 430.46 | 444.72 | 462.50 | 493.64 |
| B) 1er septembre 2023 | 413.99 | 428.68 | 443.38 | 458.06 | 476.38 | 508.44 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 416.06 | 430.82 | 445.59 | 460.35 | 478.76 | 510.99 |
| C) 1er septembre 2024 | 424.39 | 439.44 | 454.50 | 469.56 | 488.34 | 521.21 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 425.45 | 440.54 | 455.64 | 470.73 | 489.55 | 522.51 |
| D) 1er septembre 2025 | 433.96 | 449.35 | 464.75 | 480.14 | 499.34 | 532.96 |

Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'article 60, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 (2022): Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,5 % et à l'ajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,79 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 (2023): Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et l'ajustement du marché de 0,5 % pour un total composé de 8,48 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

****Appendice « B-4 »**

Groupe : Électronique (EL), taux de rémunération horaires (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er septembre 2021
- A) En vigueur à compter du 1er septembre 2022
- X) En vigueur à compter du 1er septembre 2022 - ajustement salarial
- B) En vigueur à compter du 1er septembre 2023
- Y) En vigueur à compter du 1er septembre 2023 - ajustement du marché
- C) En vigueur à compter du 1er septembre 2024
- Z) En vigueur à compter du 1er septembre 2024 - ajustement salarial
- D) En vigueur à compter du 1er septembre 2025

EL-01: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 19.32 | 20.22 | 21.13 | 22.03 | 22.94 | 23.84 |
| A) 1er septembre 2022 | 20.00 | 20.93 | 21.87 | 22.80 | 23.74 | 24.67 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 20.25 | 21.19 | 22.14 | 23.09 | 24.04 | 24.98 |
| B) 1er septembre 2023 | 20.86 | 21.83 | 22.81 | 23.78 | 24.76 | 25.73 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 20.96 | 21.94 | 22.92 | 23.90 | 24.88 | 25.86 |
| C) 1er septembre 2024 | 21.38 | 22.37 | 23.38 | 24.38 | 25.38 | 26.38 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 21.43 | 22.43 | 23.44 | 24.44 | 25.44 | 26.44 |
| D) 1er septembre 2025 | 21.86 | 22.88 | 23.90 | 24.93 | 25.95 | 26.97 |

EL-01: taux de rémunération horaires (en dollars) - suite

| En vigueur | Échelon 7 | Échelon 8 | Échelon 9 | Échelon 10 |
|---|-----------|-----------|-----------|------------|
| §) 1er septembre 2021 | 24.74 | 25.64 | 26.54 | 28.44 |
| A) 1er septembre 2022 | 25.61 | 26.54 | 27.47 | 29.44 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 25.93 | 26.87 | 27.82 | 29.80 |
| B) 1er septembre 2023 | 26.71 | 27.68 | 28.65 | 30.70 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 26.84 | 27.82 | 28.79 | 30.85 |
| C) 1er septembre 2024 | 27.38 | 28.37 | 29.37 | 31.47 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 27.44 | 28.44 | 29.44 | 31.55 |
| D) 1er septembre 2025 | 27.99 | 29.01 | 30.03 | 32.18 |

EL-02: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 26.58 | 27.60 | 29.80 | 32.00 | 34.29 |
| A) 1er septembre 2022 | 27.51 | 28.56 | 30.84 | 33.12 | 35.49 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 27.85 | 28.92 | 31.23 | 33.53 | 35.93 |
| B) 1er septembre 2023 | 28.69 | 29.79 | 32.16 | 34.54 | 37.01 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 28.83 | 29.93 | 32.32 | 34.71 | 37.19 |
| C) 1er septembre 2024 | 29.41 | 30.53 | 32.97 | 35.41 | 37.94 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 29.48 | 30.61 | 33.05 | 35.49 | 38.03 |
| D) 1er septembre 2025 | 30.07 | 31.22 | 33.71 | 36.20 | 38.79 |

EL-03: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 29.52 | 30.65 | 33.09 | 35.53 | 38.07 |
| A) 1er septembre 2022 | 30.55 | 31.72 | 34.25 | 36.77 | 39.40 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 30.94 | 32.12 | 34.67 | 37.23 | 39.89 |
| B) 1er septembre 2023 | 31.86 | 33.08 | 35.71 | 38.35 | 41.09 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 32.02 | 33.25 | 35.89 | 38.54 | 41.30 |
| C) 1er septembre 2024 | 32.66 | 33.91 | 36.61 | 39.31 | 42.12 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 32.75 | 34.00 | 36.70 | 39.41 | 42.23 |
| D) 1er septembre 2025 | 33.40 | 34.68 | 37.44 | 40.20 | 43.07 |

EL-04: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 32.91 | 34.17 | 35.44 | 36.70 | 38.17 | 40.74 |
| A) 1er septembre 2022 | 34.06 | 35.36 | 36.68 | 37.99 | 39.51 | 42.17 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 34.49 | 35.81 | 37.14 | 38.46 | 40.00 | 42.69 |
| B) 1er septembre 2023 | 35.52 | 36.88 | 38.25 | 39.62 | 41.20 | 43.98 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 35.70 | 37.07 | 38.44 | 39.82 | 41.41 | 44.19 |
| C) 1er septembre 2024 | 36.41 | 37.81 | 39.21 | 40.61 | 42.24 | 45.08 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 36.50 | 37.90 | 39.31 | 40.71 | 42.34 | 45.19 |
| D) 1er septembre 2025 | 37.23 | 38.66 | 40.09 | 41.53 | 43.19 | 46.10 |

EL-05: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 1er septembre 2021 | 36.49 | 37.90 | 39.30 | 40.71 | 42.34 | 45.19 |
| A) 1er septembre 2022 | 37.76 | 39.22 | 40.68 | 42.13 | 43.82 | 46.77 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 38.24 | 39.71 | 41.19 | 42.66 | 44.37 | 47.35 |
| B) 1er septembre 2023 | 39.38 | 40.91 | 42.42 | 43.94 | 45.70 | 48.77 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 39.58 | 41.11 | 42.63 | 44.16 | 45.93 | 49.02 |
| C) 1er septembre 2024 | 40.37 | 41.93 | 43.49 | 45.04 | 46.84 | 50.00 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 40.47 | 42.04 | 43.60 | 45.15 | 46.96 | 50.12 |
| D) 1er septembre 2025 | 41.28 | 42.88 | 44.47 | 46.06 | 47.90 | 51.12 |

EL-06: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 1er septembre 2021 | 40.27 | 41.83 | 43.39 | 44.95 | 46.75 | 49.90 |
| A) 1er septembre 2022 | 41.68 | 43.29 | 44.91 | 46.53 | 48.39 | 51.65 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 42.20 | 43.83 | 45.47 | 47.11 | 48.99 | 52.29 |
| B) 1er septembre 2023 | 43.46 | 45.15 | 46.83 | 48.52 | 50.46 | 53.86 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 43.68 | 45.37 | 47.07 | 48.76 | 50.72 | 54.13 |
| C) 1er septembre 2024 | 44.55 | 46.28 | 48.01 | 49.74 | 51.73 | 55.21 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 44.67 | 46.40 | 48.13 | 49.86 | 51.86 | 55.35 |
| D) 1er septembre 2025 | 45.56 | 47.33 | 49.09 | 50.86 | 52.90 | 56.46 |

EL-07: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 1er septembre 2021 | 44.12 | 45.75 | 47.38 | 49.02 | 50.98 | 54.41 |
| A) 1er septembre 2022 | 45.66 | 47.35 | 49.04 | 50.73 | 52.76 | 56.31 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 46.23 | 47.94 | 49.65 | 51.37 | 53.42 | 57.02 |
| B) 1er septembre 2023 | 47.62 | 49.38 | 51.14 | 52.91 | 55.02 | 58.73 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 47.86 | 49.63 | 51.40 | 53.17 | 55.30 | 59.02 |
| C) 1er septembre 2024 | 48.81 | 50.62 | 52.43 | 54.24 | 56.41 | 60.20 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 48.94 | 50.75 | 52.56 | 54.37 | 56.55 | 60.35 |
| D) 1er septembre 2025 | 49.92 | 51.76 | 53.61 | 55.46 | 57.68 | 61.56 |

EL-08: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 47.62 | 49.30 | 50.97 | 52.64 | 54.75 | 58.43 |
| A) 1er septembre 2022 | 49.29 | 51.02 | 52.76 | 54.48 | 56.67 | 60.48 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 49.91 | 51.66 | 53.41 | 55.17 | 57.37 | 61.23 |
| B) 1er septembre 2023 | 51.40 | 53.21 | 55.02 | 56.82 | 59.09 | 63.07 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 51.66 | 53.48 | 55.29 | 57.11 | 59.39 | 63.39 |
| C) 1er septembre 2024 | 52.69 | 54.55 | 56.40 | 58.25 | 60.58 | 64.65 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 52.83 | 54.68 | 56.54 | 58.39 | 60.73 | 64.81 |
| D) 1er septembre 2025 | 53.88 | 55.78 | 57.67 | 59.56 | 61.94 | 66.11 |

EL-09: taux de rémunération horaires (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 1er septembre 2021 | 51.14 | 52.95 | 54.77 | 56.58 | 58.85 | 62.81 |
| A) 1er septembre 2022 | 52.93 | 54.81 | 56.69 | 58.56 | 60.91 | 65.01 |
| X) 1er septembre 2022 - ajustement salarial | 53.59 | 55.49 | 57.39 | 59.30 | 61.67 | 65.82 |
| B) 1er septembre 2023 | 55.20 | 57.16 | 59.12 | 61.07 | 63.52 | 67.79 |
| Y) 1er septembre 2023 - ajustement du marché | 55.48 | 57.44 | 59.41 | 61.38 | 63.83 | 68.13 |
| C) 1er septembre 2024 | 56.58 | 58.59 | 60.60 | 62.61 | 65.11 | 69.49 |
| Z) 1er septembre 2024 - ajustement salarial | 56.73 | 58.74 | 60.75 | 62.76 | 65.27 | 69.67 |
| D) 1er septembre 2025 | 57.86 | 59.91 | 61.97 | 64.02 | 66.58 | 71.06 |

Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'article 60, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 (2022): Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 3,5 % et à l'ajustement salarial de 1,25 % pour un total composé de 4,79 %. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employé-e-s.
- b. Année 2 (2023): Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 3 % et l'ajustement du marché de 0,5 % pour un total composé de 8,48 %. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé-e lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

****Appendice « C »**

À conserver pour une utilisation future

****Appendice « D »****Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et la section locale 2228 de la fraternité internationale des ouvriers en électricité sur les solutions de simplification de la paye**

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts pour identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye.

Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

En considération de l'engagement commun des parties envers les efforts en cours, les parties conviennent, par accord mutuel, de réouvrir cette convention collective et ce, dans l'éventualité où une révision soit requise afin de supporter une (1) ou plusieurs solutions.

En fonction de l'importance des changements proposés, la section locale 2228 demandera la ratification par les membres de l'unité de négociation, si elle le juge approprié.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur les sujets comprenant, mais non limités, aux suivants :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- révision du salaire en masse;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaires;
- cotisations syndicales.

Le présent PE prend fin le 31 août 2026, ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1re) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.

****Protocoles d'entente**

Les protocoles d'entente suivants entrent en vigueur à la date de signature et viennent à expiration le 31 août 2026,

Signé à Ottawa, le 20^e jour du mois de juin 2023,

Le Conseil du Trésor du Canada

Janet Legge

Section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité

Paul Cameron

Index des protocoles d'entente

- 1-09 Examens par niveau/ministère des Transports/ministère des Pêches et des Océans
- 2-09 Lieux de travail/difficultés de sortie
- 4-09 Postes isolés/durée des affectations
- 5-09 Postes isolés/horaires de travail
- 6-09 Transport d'automobile personnelle
- 7-09 Responsabilité afférente à un véhicule
- 8-09 Le perfectionnement des employé-e-s et la prime d'examineur (PEPE)
- 9-09 Horloge de pointage
- 10-09 Perfectionnement professionnel
- 11-09 Ministère de la Défense nationale/essais de batterie
- 12-09 Orientation des moniteurs d'utilisation des systèmes électroniques
- 13-09 Affectation à bord des navires et roulement
- 14-09 Nouveaux employé-e-s/délégué syndical
- 15-09 Congé accordé pour les affaires syndicales

1-09 Examens par niveau/ministère des Transports/ministère des Pêches et des Océans

Protocole d'entente

Objet : examens par niveau/ministère des Transports/ministère des Pêches et des Océans

La présente confirme l'accord intervenu dans les négociations relatives aux examens par niveau,

Les examens par niveau au sein du ministère des Transports et de ministère des Pêches et des Océans ne sont plus obligatoires, Un moratoire doit être appliqué à ces examens jusqu'au moment où leur statut aura été déterminé à la suite de discussions au sein du comité mixte prévu à l'article 43,

2-09 Lieux de travail/difficultés de sortie

Protocole d'entente

Objet : lieux de travail/difficultés de sortie

La présente confirme l'accord intervenu entre les parties au cours de négociations relatives à la convention collective des employé-e-s du groupe Électronique,

Il est admis qu'en certains lieux de travail isolés et éloignés, diverses conditions peuvent rendre toute sortie si difficile qu'un employé-e se voit dans l'impossibilité de quitter le chantier à la fin de son travail, De tels chantiers de travail sont souvent pourvus de provisions alimentaires d'urgence, et il est possible de prendre des dispositions pour permettre à l'employé-e d'y passer la nuit, Certains radiophares vidéo omnidirectionnels situés au sommet des montagnes, certains phares et certains endroits éloignés dans les régions arctiques sont caractéristiques de ces emplacements,

Si, par suite de conditions qui échappent au contrôle de l'employé-e, ce dernier doit demeurer sur le chantier où il travaille, il bénéficie de temps libre équivalent à la période durant laquelle il est forcé de rester à cet endroit, tout en y demeurant oisif, au-delà de ses heures normales de travail, Lorsque des tâches précises sont autorisées, les conditions normales du travail supplémentaire doivent être en vigueur durant la période correspondante, Des exemples d'endroits reconnus comme répondant à ces exigences sont le radiophare vidéo omnidirectionnel de Whitehorse, le radiophare vidéo omnidirectionnel de Enderby, Lansdowne et Attawapiskat, Pour la durée de la présente convention, les parties pourront, dans des cas précis, appliquer l'esprit du présent protocole à d'autres emplacements en tenant des consultations entre elles,

Les mêmes dispositions s'appliquent également à un employé-e qui est tenu d'exercer une fonction déterminée, ou des fonctions déterminées, à bord d'un navire dans lequel il ne s'attend aucunement à voyager, lorsque le navire part avant que l'employé-e en question ait terminé sa tâche et sans que cet employé-e puisse quitter le navire,

De plus, les mêmes dispositions s'appliquent à un employé-e affecté à des tâches sur une unité mobile de forage en mer (UMFM), lorsque des raisons indépendantes de sa volonté l'empêchent de partir à l'heure prévue après avoir complété son affectation,

Il faut faire tout son possible pour accorder à l'employé-e du temps libre compensateur à un moment qui convient à l'employé-e et à l'employeur, mais si, à la fin d'une année financière, l'employé-e a droit à du temps libre dont il n'a pas encore bénéficié, ce dernier est réglé par l'employeur au moyen d'un paiement versé à l'employé-e à raison de son taux horaire des heures normales,

4-09 Postes isolés/durée des affectations

Protocole d'entente

Objet : postes isolés/durée des affectations

La présente vous informe d'un accord intervenu durant la négociation de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité qui négociait au nom du groupe Électronique,

Il a été convenu que, sous réserve des nécessités du service, les lignes directrices ci-jointes doivent être mises en œuvre quant à l'affectation future d'employé-e-s du Groupe de l'électronique à des postes isolés,

Postes isolés

Lignes directrices relatives aux affectations à des postes isolés des catégories 1 et 2, indiqués sous la rubrique Annexe « A » - Classification des postes isolés », dans la Directive sur les postes isolés,

Célibataire ou veuf

Durée maximale de l'affectation : une (1) année, et il doit y avoir un intervalle d'au moins deux (2) années entre la fin d'une telle période d'affectation et le commencement d'une nouvelle affectation à un poste de même catégorie,

Homme marié, accompagné de sa famille

Durée maximale de l'affectation : deux (2) années, et il doit y avoir un intervalle d'au moins trois (3) années entre la fin d'une telle période d'affectation et le commencement d'une nouvelle affectation à un poste de même catégorie,

Homme marié, non accompagné de sa famille

Durée maximale de l'affectation : six (6) mois, et il doit y avoir un intervalle d'au moins deux (2) années entre la fin d'une telle période d'affectation et le commencement d'une nouvelle affectation à un poste de même catégorie,

Les employé-e-s peuvent demander par écrit de prolonger leur période d'isolement dans les postes des catégories 1 et 2, mais la politique de l'employeur, normalement, doit être de ne pas affecter ces employé-e-s pendant plus de quatre (4) années consécutives dans les postes des catégories 1 et 2,

Lorsqu'un employé-e est affecté temporairement dans un poste isolé des catégories 1 et 2 pour des périodes de plus de deux (2) mois, ces périodes seront versées au crédit de l'employé-e et seront comptées dans le calcul des durées maximales ci-haut mentionnées,

5-09 Postes isolés/horaires de travail

Protocole d'entente

Objet : postes isolés/horaires de travail

La présente confirme l'accord intervenu dans les négociations au nom du groupe Électronique, quant aux heures excédentaires effectuées à des postes isolés, à bord de navires ou dans des chantiers de travaux sur place,

Il est convenu que lorsqu'un employé-e est affecté à un poste isolé, à un navire ou à un chantier de travaux sur place où l'horaire normal du travail dépasse celui qui est considéré comme normal, ces horaires de travail ne doivent pas être réduits pendant la durée de la présente convention,

Si l'employeur envisage une réduction desdites heures, il doit aviser le syndicat et, si ce dernier le demande dans les trente (30) jours qui suivent cet avis, il doit, dans les trente (30) jours après avoir reçu la demande, donner au syndicat l'occasion de tenir des consultations, au sujet des changements proposés, au lieu d'affectation des employé-e-s de la région concernée,

Les changements peuvent être mis en œuvre dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date à laquelle l'avis a été communiqué au syndicat, à la condition que les employé-e-s en cause aient été avisés trente (30) jours auparavant,

Le fait de supprimer de l'horaire des heures qui sont en excédent de celles que prescrit le paragraphe 2 et qui ont été rendues nécessaires par une exigence saisonnière ne constitue pas une réduction d'heures aux fins du présent protocole,

6-09 Transport d'automobile personnelle

Protocole d'entente

Objet : transport d'automobile personnelle

La présente confirme l'accord intervenu durant les négociations relativement au transport de l'automobile personnelle d'un employé-e qui est muté et qui choisit d'utiliser un autre moyen de transport, L'employé-e (à l'exclusion de celui qui est assujéti aux Directives sur le service extérieur) a la permission d'inclure son automobile personnelle parmi ses biens d'usage courant,

7-09 Responsabilité afférente à un véhicule

Protocole d'entente

Objet : responsabilité afférente à un véhicule

La présente confirme que l'employeur, sous réserve du présent protocole, doit renoncer à sa demande de remboursement, par tout employé-e membre de l'unité de négociation, du montant des dommages qu'il a payé à un tiers au titre d'une blessure corporelle, de la mort ou du préjudice à la propriété qu'a causé un accident impliquant un véhicule à moteur appartenant à l'employeur ou loué par lui, qui était conduit par l'employé-e durant l'exercice normal de ses fonctions,

L'employeur convient de dégager un employé-e membre de l'unité de négociation de toute obligation qu'un tribunal compétent impose à ce dernier, de payer une somme au titre de tout dommage consistant en une blessure corporelle, un décès ou un préjudice à la propriété que subit un tiers et qui est causé par un accident survenant au moment où ledit employé-e conduit un véhicule à moteur, appartenant à l'employeur ou loué par lui, dans l'exercice normal de ses fonctions, Aucun employé-e membre de l'unité de négociation n'est admissible à une telle protection à moins qu'il n'ait, avant que ne survienne un accident, rédigé et remis à l'employeur un document écrit dont ce dernier juge la forme acceptable, et qui a pour effet :

1. de constituer et nommer l'employeur comme avocat irrévocable pouvant se présenter et plaider devant tout tribunal compétent qui a à juger d'une plainte portée contre ledit employeur au titre de dommages allégués résultant d'un tel accident, et
2. d'autoriser l'employeur à mener toutes les négociations portant sur ces dommages et à effectuer tout règlement de l'indemnité devant être versée,

Aucune des dispositions décrites dans la présente ne s'applique lorsque l'accident s'est produit pendant que l'employé-e conduisait un véhicule, appartenant à l'employeur ou loué par lui, en dehors du cadre de ses fonctions,

8-09 Le perfectionnement des employé-e-s et la prime d'examineur (PEPE)

Protocole d'entente

Objet : le perfectionnement des employé-e-s et la prime d'examineur (PEPE)

L'employé-e de niveau EL-3 et supérieur de la Direction de l'ingénierie des installations et de la mise au point des systèmes du ministère des Transports qui, conformément aux normes et procédures du programme de délivrance de certificats 1-1 ELCERT-1-1 de ladite Direction, est qualifié et est tenu par l'employeur :

1. d'évaluer la compétence technique des employé-e-s qui cherchent à obtenir le pouvoir d'agréer un système ou du matériel en faisant office d'examineur de compétence, et/ou
2. d'assurer le perfectionnement des employé-e-s pour leur permettre de se conformer aux exigences stipulées relatives aux connaissances techniques du poste,

aura le droit de toucher une prime annuelle de sept cent quatre-vingts dollars (780 \$) qui sera versée mensuellement à raison de soixante-cinq dollars (65 \$) pour chaque mois au cours duquel l'employé-e a gagné au moins dix (10) jours de rémunération, à compter du mois où il obtiendra le droit d'exercer cette activité,

Les normes et procédures du programme de délivrance de certificats 1-1 ELCERT-1-1 de la Direction de l'ingénierie des installations et de la mise au point des systèmes du ministère des Transports ne font pas partie de la présente convention collective,

9-09 Horloge de pointage

Protocole d'entente

Objet : **horloge de pointage**

La présente confirme un accord intervenu avec la Fraternité internationale des ouvriers en électricité au cours des négociations qui ont pris fin récemment, Il a été convenu que les membres de l'unité de négociation du groupe Électronique ne seraient pas tenus de signaler leur présence au moyen d'une horloge de pointage,

10-09 Perfectionnement professionnel

Protocole d'entente

Objet : **perfectionnement professionnel**

Le présent protocole confirme que les parties ont convenu au cours des négociations d'examiner ensemble la possibilité d'établir un programme de perfectionnement professionnel pour les membres de la section locale 2228 qui travaillent dans divers ministères de la fonction publique fédérale,

Le but visé par les parties serait l'établissement de programmes de perfectionnement et d'avancement professionnels à l'intention des techniciens et techniciens supérieurs en électronique afin qu'ils puissent améliorer leurs compétences, leurs connaissances, leurs capacités, leurs aptitudes et leurs qualifications,

Le programme refléterait les objectifs et les intérêts des ministères aussi bien que des employé-e-s en ce qui a trait à la formation des employé-e-s et à l'amélioration de leurs compétences,

11-09 Ministère de la Défense nationale/essais de batterie

Protocole d'entente

Objet : **ministère de la Défense nationale/essais de batterie**

La présente confirme l'accord intervenu dans les négociations au nom du groupe Électronique quant à l'application du paragraphe 23,14 à certains établissements du ministère de la Défense nationale,

Il est convenu qu'à certains établissements du ministère de la Défense nationale, l'essai des pièces et de la batterie nécessite l'application du paragraphe susmentionnée lorsque les prescriptions militaires exigent un essai de plus de sept cent vingt (720) heures, Toutefois, l'employeur doit être exonéré de tout blâme si les pièces ou batteries faisant l'objet d'un essai font défaut, réduisant ainsi la durée du test à moins de trente (30) jours,

12-09 Orientation des moniteurs d'utilisation des systèmes électroniques

Protocole d'entente

Objet : **orientation des moniteurs d'utilisation des systèmes électroniques**

La présente confirme l'accord intervenu dans les négociations relativement aux moniteurs d'utilisation de systèmes électroniques employé-e-s à l'Institut de formation de Nav Canada situé à Cornwall (Ontario), et au Collège de la Garde côtière canadienne situé à Sydney (Nouvelle-Écosse),

Les parties acceptent le principe selon lequel un moniteur d'utilisation de systèmes électroniques doit avoir une certaine connaissance du milieu opérationnel, des méthodes d'entretien sur place, des pratiques et des procédures actuelles,

À cet égard, l'employeur convient de :

1. fournir aux nouveaux moniteurs, qui ne sont pas des employé-e-s du ministère des Pêches et Océans, une orientation touchant les structures, les objectifs et l'administration de cette organisation ainsi que la documentation et les procédures pertinentes;
2. permettre à un moniteur de connaître le milieu opérationnel, les méthodes d'entretien sur place, les pratiques et les procédures actuelles ou de rafraîchir ses connaissances en ce qui concerne ces points en lui donnant la possibilité de visiter les installations éloignées de l'Institut pendant cinq (5) jours ou plus au cours de toute période de trois (3) ans,

13-09 Affectation à bord des navires et roulement

Protocole d'entente

Objet : **affectation à bord des navires et roulement**

La présente confirme l'accord intervenu dans les négociations relativement à l'affectation à bord des navires pendant les voyages dans l'Arctique et les autres voyages à travers les glaces,

Pour assurer une approche uniforme des périodes de service prolongées et réduire les effets négatifs éventuels sur les employé-e-s tout en s'assurant que les besoins opérationnels sont satisfaits, les lignes directrices suivantes ont été émises à l'intention des gestionnaires,

1. Le remplacement des techniciens doit coïncider avec le remplacement prévu de l'équipage du navire, Les changements d'équipage sont prévus avant les opérations dans l'Arctique vers le milieu des voyages, Les changements d'équipage peuvent avoir lieu au bout de six (6) semaines, mais sont peu susceptibles d'avoir lieu plus de huit (8) semaines après le début de l'affectation, Si les nécessités du service le permettent, un gestionnaire T&E peut remplacer un technicien pendant le changement d'équipage d'un hélicoptère,
2. Le technicien ne doit pas quitter le service auquel il est affecté à bord d'un navire particulier avant que son remplaçant soit arrivé et ait reçu ses instructions,

3. Les employé-e-s doivent être informés qu'en raison des nécessités du service et des conditions météorologiques, le changement d'équipage prévu au milieu du voyage peut être modifié, mais que ces éventualités sont exceptionnelles,
4. Les techniciens qui désirent prolonger leur période d'affectation à bord d'un navire jusqu'à la prochaine date de changement d'équipage ou jusqu'à la fin du voyage doivent présenter une demande écrite à leur superviseur par les voies normales, Cette demande doit être faite avant le départ ou parvenir au superviseur au moins quinze (15) jours avant la date du changement prévu d'équipage afin d'éviter tout inconvénient pour les techniciens remplaçants,
5. Les cas où, après huit (8) semaines, le roulement n'a pas eu lieu ainsi que les circonstances qui s'y rattachent doivent être enregistrés en vue de servir pour de futures enquêtes éventuelles,

Les présentes lignes directrices n'ont pas pour but de supprimer des avantages sociaux auxquels ont droit les techniciens en électronique en vertu de leur convention collective,

14-09 Nouveaux employé-e-s/délégué syndical

Protocole d'entente

Objet : **nouveaux employé-e-s/délégué syndical**

Le présent protocole concerne les discussions tenues entre les parties au sujet des séances d'information entre un délégué, syndical et les nouveaux employé-e-s,

Il est convenu que lorsqu'il existe un programme régional d'initiation pour les nouveaux employé-e-s affectés au début à un endroit éloigné où il n'y a pas de représentant syndical, on donnera la possibilité à un délégué syndical de rencontrer ces nouveaux employé-e-s pendant le programme d'initiation, L'employeur déterminera le calendrier et la durée de ces réunions,

15-09 Congé accordé pour les affaires syndicales

Protocole d'entente

Objet : **congé accordé pour les affaires syndicales**

La présente confirme l'accord intervenu au sujet du temps libre exigé par les membres de la section locale 2228, accordé en vertu des paragraphes 15,04, 15,05, 15,07 ou 15,08 de la convention du groupe Électronique,

L'accord concernant le congé non payé accordé en vertu des paragraphes 15,04, 15,05, 15,07 ou 15,08 stipule que ce congé sera payé par l'employeur, conformément au présent protocole d'entente, L'agent négociateur doit ensuite indemniser l'employeur en lui remettant une somme équivalente à la rémunération brute réelle versée au titre de chaque jour-personne; en outre, l'agent négociateur doit aussi verser à l'employeur une somme égale à quinze virgule cinq pour cent (15,5 %) de la rémunération brute réelle versée pour chaque jour-personne, ce qui constitue la contribution de l'employeur à la pension de retraite, au Régime de pensions du Canada, à l'assurance-emploi, à l'assurance-soins médicaux et à tout autre avantage que les employé-e-s retirent de leur travail,

Aussitôt que possible après la date de signature de la nouvelle convention collective, l'employeur doit adresser une facture à l'agent négociateur, au titre du montant qui lui revient de droit en vertu de l'accord en question, L'état doit comprendre le montant des rémunérations brutes et le nombre de jours afférent à chacun des employé-e-s; cet état doit également porter le calcul de la somme égale au quinze virgule cinq pour cent (15,5 %) susmentionné,

L'agent négociateur convient de rembourser à l'employeur le plein montant de la facture dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de la facture.