CONVENTION ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(A.F.P.C)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE
(S.E.A)

DATE D'EXPIRATION

UNITÉ II
UNITÉ X

30 AVRIL 2016

SOMMAIRE

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION 1
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS 1
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION 5
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION 5
ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE 6
ARTICLE 6 - NOMINATION DES REPRÉSENTANTS 7
ARTICLE 7 - SÉCURITÉ SYNDICALE 8
ARTICLE 8 - MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES 9
ARTICLE 9 - INFORMATION DESTINÉE AU SYNDICAT 10
ARTICLE 10 - INFORMATION DESTINÉE AUX PERSONNES SALARIÉES 11
ARTICLE 11 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT 12
ARTICLE 12 - RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR 19
ARTICLE 13 - DURÉE DU TRAVAIL 20
ARTICLE 14 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 22
ARTICLE 15 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS 28
ARTICLE 16 - CONGÉ DE MALADIE 32
ARTICLE 17 - CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS 35
ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS 56
ARTICLE 19 - INDEMNITÉ DE DÉPART 58
ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION 60
ARTICLE 21 - RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT 66
ARTICLE 22 - RÉINSTALLATION 67
ARTICLE 23 - EXPOSÉ DES FONCTIONS 68
ARTICLE 24 - INTERDICTION DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT 69
ARTICLE 25 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 69
ARTICLE 26 - CONSULTATION MIXTE 74
ARTICLE 27 - RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES 75
ARTICLE 28 - ÉDUCATION ET FORMATION 80
ARTICLE 29 - PRIMES 84

ARTICLE 30 - MISE EN DISPONIBILITÉ 86
ARTICLE 31 - PÉRIODE DE STAGE POUR LES NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES 86
ARTICLE 32 - AVANCEMENT ET NOMINATION 87
ARTICLE 32A - EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE 92
ARTICLE 33 - INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ 93
ARTICLE 34 - INDEMNITÉ DE RAPPEL 94
ARTICLE 35 - DISCIPLINE 95
ARTICLE 35A - PÉRIODE DE RÉFLEXION 98
ARTICLE 36 - STATIONNEMENT 98
ARTICLE 37 - PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL 99
ARTICLE 38 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE 101
ARTICLE 39 - ÉTIQUETTE SYNDICALE 104
ARTICLE 40 - SANTÉ ET SÉCURITÉ 104
ARTICLE 41 - PARTAGE D'EMPLOI 108
ARTICLE 42 - PROTECTION DU POSTE PENDANT UN AN 110
ARTICLE 43 - RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE 110
ARTICLE 44 - CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU 111
ARTICLE 45 - DROIT D'ADHÉSION À UNE ASSOCIATION PROFESSIONNELLE 113
ARTICLE 46 - MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION 113
ANNEXE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION 115
ANNEXE « B » - COMPOSITION DES NIVEAUX DU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION 117
ANNEXE « C » - RÈGLES DE CONVERSION 118
ANNEXE « D » - POLITIQUE DE L'AFPC CONCERNANT LES VOYAGES - TRANSPORT COMMERCIAL 121
ANNEXE « E » - RÈGLEMENTS DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE 122
ANNEXE « F » - DEMANDE DE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU 127
PROTOCOLES D'ACCORD 128
PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 1
COMITÉ CONSULTATIF MIXTE SUR LA PENSION 129

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 2

POSTES EXCLUS DES UNITÉS DE NÉGOCIATION 130

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 3

DÉCENTRALISATION DES FONCTIONS OU RESPONSABILITÉS 132

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 4

DÉMÉNAGEMENT DU SIÈGE SOCIAL 133

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 5

ÉCHANGES DE POSTES EFFECTUÉS PAR LES PERSONNES SALARIÉES 134

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 6

PRINCIPES DE RÉORGANISATION 136

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 7

COMITÉ DES AVANTAGES 138

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 8

RÉPERCUSSIONS NÉGATIVES QUE LE RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE PEUT AVOIR SUR LES GROUPES D'ÉQUITÉ 140

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 9

EMBAUCHE D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS D'ÉTÉ 141

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 10

PERSONNES SALARIÉES NOMMÉES POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE 144

PROTOCOLE D'ENTENTE N^{O} 11

CONSULTATION SYNDICALE-PATRONALE SUR LES ENQUÊTES MENÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 11 145

PROTOCOLE D'ENTENTE N^{O} 12

SUBVENTION SUPPLÉMENTAIRE RELATIVE AU STATIONNEMENT 146

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), les personnes salariées et le syndicat, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des personnes salariées assujettis à la présente convention, et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des personnes salariées.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services prodigués aux membres de l'AFPC et de favoriser le bien-être de ses personnes employées par le syndicat. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de l'AFPC auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

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

a) « unité de négociation » désigne le personnel de l'employeur faisant partie des groupes décrits à l'article 5 (Reconnaissance syndicale);

b) il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, la personne salariée a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son conjoint et continue de vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint, peu importe le sexe;

c) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel la personne salariée a droit au cours de ce congé, ou lorsque le congé compensateur est versé en espèces, se fonde sur le taux horaire de rémunération que la personne salariée a touché le jour qui a précédé immédiatement celui où le congé est pris;

d) « emploi continu » désigne une période ininterrompue d'emploi à l'AFPC, ses Éléments et ses organismes qui l'ont précédée; et, plus précisément, l'emploi ne devrait pas être considéré comme étant interrompu par des périodes autorisées de congé payé ou non payé, sauf dans les cas stipulés aux clauses 17.10, 17.13 et 17.14, ou par toute période inférieure à trois (3) mois entre deux périodes distinctes d'emploi au sein de l'AFPC, ses Éléments ou ses organismes qui l'ont précédée. (Cette définition ne sous-entend d'aucune façon que la personne salariée a droit à une rémunération de l'Alliance durant l'intervalle entre deux périodes distinctes d'emploi);

e) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée divisé par cinq (5);

f) « jour de repos » désigne le samedi ou le dimanche;

g) « enfant à charge » désigne l'enfant de la personne salariée ou du conjoint, c'est-à-dire l'enfant biologique, légalement adopté ou adopté en vertu des coutumes autochtones, ou l'enfant d'un autre lit, qui n'est pas marié, qui est sans travail, qui est à charge et âgé de moins de 21 ans s'il n'est pas inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement, ou qui est âgé de

moins de 25 ans, ou sans limite d'âge si l'enfant à charge a une déficience permanente. La définition de conjoint et d'enfant s'appliquera à toutes les clauses pertinentes, à tous les régimes de bien-être et d'avantages de la convention, sauf au régime de retraite où l'enfant à charge est défini par la loi;

h) « personne salariée » désigne une personne qui est membre des unités de négociation, y compris celles occupant un poste de durée déterminée et celles travaillant à temps partiel;

i) « employeur » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada telle que représentée par le Comité exécutif de l'Alliance et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Comité exécutif de l'Alliance;

j) « jour férié » désigne un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;

k) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée divisé par trente-cinq (35);

l) « partage d'emploi » désigne une situation où un poste est divisé également entre deux personnes salariées;

m) « autorisation d'absence » désigne l'absence autorisée du travail accordée à la personne salariée pendant ses heures de travail normales prévues à l'horaire;

n) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies par le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au syndicat, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

o) « personne salariée à temps partiel » désigne une personne employée par l'AFPC qui est tenue de travailler moins de trente-cinq (35) heures par semaine et qui travaille au moins 17,5 heures par semaine;

p) « avancement » désigne une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximum dépasse le taux de rémunération maximum, applicable au poste qu'occupait la personne salariée immédiatement avant la nomination, d'un montant équivalant à au moins l'augmentation d'échelon annuelle de salaire la moins élevée, applicable au poste auquel elle est nommée;

q) « détachement » désigne l'affectation temporaire payée, autorisée, de la personne salariée, à un poste dans une organisation autre que l'employeur, aux fins d'exécuter des fonctions pour ladite organisation. Aucune personne salariée ne fera l'objet d'un détachement sans son consentement;

r) « ancienneté » et « emploi continu » ont la même définition. À moins d'indication contraire précise dans la présente convention collective, l'ancienneté s'accumule durant toutes les périodes de congé payé et durant toutes les périodes de congé non payé de trois (3) mois ou moins;

s) « conjoint » désigne la femme ou l'homme avec qui la personne salariée est légalement mariée ou avec qui elle a cohabité pendant une période continue d'au moins un (1) an et qui a été identifié auprès de l'employeur comme étant le conjoint de la personne salariée, sans égard au sexe;

t) « personne salariée nommée pour une période déterminée » désigne une personne employée par l'AFPC pendant une période de temps spécifiée pour s'acquitter de fonctions, soit à temps plein ou à temps partiel, mais qui cesse d'être employée par l'AFPC lorsque la période de temps spécifiée est terminée, à

moins que la période de temps spécifiée ne soit prolongée d'une autre période de temps spécifiée ou qu'il y soit mis fin avant la période spécifiée;

u) « mutation » désigne la nomination à un poste qui ne constitue pas de l'avancement;

v) « syndicat » désigne le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance;

w) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de la personne salariée divisé par 52.17.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux membres du Syndicat des employé-e-s de l'Alliance et à l'employeur.

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

3.03 Lorsque le genre masculin ou le genre féminin est utilisé, il est considéré comme comprenant les deux sexes, à moins d'indications contraires précises dans la présente convention.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Les fonctions, les droits et les pouvoirs que l'employeur n'a pas restreints, délégués ou modifiés par la présente convention collective sont reconnus par le syndicat comme étant acquis à l'employeur.

4.02 Les droits énoncés dans le présent article et ceux qui sont par ailleurs conservés par la direction sont exercés d'une façon qui n'est pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

4.03 Les pouvoirs de l'employeur sont acquis exclusivement au Comité exécutif de l'Alliance et aux membres du personnel à qui il délègue des pouvoirs. Cela comprend des décisions concernant les conditions de travail du personnel ou le fonctionnement des directions de l'AFPC.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 a) L'employeur reconnaît le Syndicat des employé-e-s- de l'Alliance comme agent négociateur unique de toutes les personnes salariées visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail de l'Ontario (daté du 18 septembre 1979) qui exercent des fonctions de soutien administratif à Ottawa, à l'exception de celles qui occupent des fonctions à caractère confidentiel et de celles qui exercent des fonctions de soutien administratif au bureau de la région de la Capitale nationale. our plus de certitude, la liste officielle des postes est annexée à la présente sous forme de protocole d'accord n^{o} 2 - Unité II.

b) L'employeur reconnaît le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance comme agent négociateur unique de toutes les personnes salariées visées par le certificat délivré par la Commission des relations de travail de l'Ontario (daté du 25 juillet 1984), qui exercent dans la ville d'Ottawa, dans le centre de distribution postale, dans le centre de l'imprimerie et achats et contrôle des inventaires.

ARTICLE 6

NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

6.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer des personnes salariées comme représentants du syndicat.

6.02 Le syndicat convient de restreindre la nomination des représentants à un nombre raisonnable.

6.03 Le syndicat informe l'employeur, par écrit, du nom de ses représentants.

6.04 Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat, lorsqu'il est disponible, avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès de compagnons de travail sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale aux fins de régler les griefs, pour assister à des séances de consultation. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque cela peut se faire, le représentant se présente à son surveillant avant de reprendre son travail normal.

6.05 a) L'employeur convient de reconnaître un comité de deux (2) personnes salariées par unité de négociation, choisis par le syndicat, comme comité de négociation du syndicat. On accorde auxdites personnes salariées un congé payé afin d'assister aux réunions avec l'employeur dans le cadre des négociations, y compris le temps pour se rendre auxdites réunions et en revenir, mais ne comprennent pas les séances de conciliation ou de médiation. L'employeur accepte de reconnaître un président de l'externe, et ce, sans frais imputés à l'employeur.

b) Advenant que l'une ou l'autre partie désire convoquer une réunion aux fins de négociation, ladite réunion a lieu à un moment et dans un lieu dont les deux parties auront convenu.

6.06 Le représentant se voit accorder du temps libre payé au cours de la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, pour représenter un membre d'une unité de négociation du SEA, employé par l'AFPC ou AFPC Placements Ltée. Ce temps libre est consigné sur un formulaire de congé approprié.

6.07 Le syndicat a le droit de nommer un représentant qui représente toutes les unités de négociation au sein de tout comité mixte. Le nombre de représentants syndicaux peut être augmenté sur accord mutuel.

6.08 L'employeur convient d'accorder à un représentant du SEA et à une nouvelle personne salariée jusqu'à concurrence d'une (1) heure de congé payé pour aviser les personnes salariées nouvellement embauchées, au moment de l'orientation, du fait qu'il existe des rapports contractuels entre le syndicat et l'employeur.

6.09 La personne salariée qui est élue à une charge à plein temps au sein du syndicat bénéficie d'un congé non payé d'une durée de deux (2) ans sous réserve du renouvellement lorsque demande en est faite à l'employeur pour d'autres périodes successives de deux (2) ans chacune.

ARTICLE 7

SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01 Tous les personnes salariées visées par la présente convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du syndicat. L'employeur convient de retenir la moitié de la cotisation mensuelle, telle que certifiée par le trésorier du syndicat, de chacun de deux chèques de traitement versés toutes les deux semaines, chaque mois et au regard de chaque personne salariée de l'unité de négociation, et de faire parvenir le montant des cotisations au trésorier du syndicat, ainsi qu'une liste des personnes salariées et du montant retenu au nom de chacune d'entre elles.

7.02 L'employeur veille à ce que les formules T4 délivrées aux personnes salariées dans l'unité de négociation indiquent le montant des cotisations syndicales remis au syndicat.

7.03 L'employeur et le syndicat acceptent que le travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation ne sera pas confié à des ressources hors de l'unité de négociation. Cela ne restreint pas le droit de l'employeur de recourir à des ressources extérieures pour exécuter du travail pour son compte lorsqu'il y a un besoin manifeste ou imprévisible ou lorsqu'il existe des obligations de travail non récurrentes de courte durée dont le personnel en place n'est pas en mesure de s'acquitter.

ARTICLE 8

MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES

8.01 S'il advenait que l'employeur fusionne, amalgame ou combine l'une ou l'autre de ses fonctions ou activités avec celles d'une autre organisation pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient, dans le cadre de tout accord de fusion intervenu, que tous les avantages et conditions d'emploi acquis aux personnes salariées seront intégrés et ne seront pas affectés défavorablement.

8.02 S'il advenait que le syndicat modifie sa raison sociale, qu'il s'affilie ou fusionne avec tout autre syndicat ou groupe de syndicats, l'organisme qui en résultera conservera tous les droits et privilèges acquis au syndicat précédent et la convention collective en vigueur le demeurera pour la durée de la présente convention.

8.03 Tous les avantages dont les personnes salariées jouissent ou bénéficient présentement peuvent être modifiés sur accord mutuel entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 9

INFORMATION DESTINÉE AU SYNDICAT

9.01 L'employeur fait tenir au secrétaire du syndicat, au moins une fois par mois, le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de toutes les personnes salariées nouvellement embauchées qui feront partie de l'unité de négociation, au moment où elles entrent au service de l'employeur. L'employeur convient en outre d'aviser le syndicat du nom de toute personne salariée de l'unité de négociation qui quitte le service de l'employeur.

9.02 Une liste d'ancienneté à jour est envoyée au secrétaire du syndicat et à tous les personnes salariées visées par la convention collective, au plus tard le 30 juin chaque année, en même temps qu'on communique aux personnes salariées les renseignements énoncés à la clause 10.02 de la présente convention.

9.03 L'employeur remet également au secrétaire du syndicat, au moins une fois par mois, une copie du rapport sur la dotation.

9.04 a) L'employeur remet au secrétaire du syndicat huit (8) exemplaires bilingues de la présente convention collective dans les deux semaines suivant réception de la présente convention collective des mains de l'imprimeur. Il fournit également au syndicat la version électronique de cette convention collective.

b) Les parties conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour que la convention collective soit imprimée et distribuée aux personnes salariées dans les 120 jours de sa ratification.

9.05 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage est mis à la disposition du syndicat pour l'affichage des avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'employeur. Les avis ou autres documents font l'objet d'une approbation préalable de l'employeur, sauf les avis relatifs aux réunions des

membres du syndicat et les avis relatifs aux événements à caractère social ou récréatif.

ARTICLE 10

INFORMATION DESTINÉE AUX PERSONNES SALARIÉES

10.01 La Section des ressources humaines ne conserve qu'un (1) seul dossier personnel par personne salariée. Sur demande de la personne salariée à la Section des ressources humaines, l'employeur permet à la personne salariée d'examiner son dossier personnel et lui remet, à sa demande, une copie de tout document versé à son dossier. Dans le cas des personnes salariées qui travaillent à l'extérieur de la région de la capitale nationale, l'employeur présente d'une manière sûre et confidentielle une copie du dossier, attestée par un membre du personnel des Ressources humaines et, sur demande, par une représentante ou un représentant du SEA.

10.02 L'employeur remet chaque année à la personne salariée, au plus tard le 30 juin, un relevé de ses crédits de congé et de ses contributions au régime de retraite de l'AFPC. À compter de 2003, l'employeur remettra à chaque personne salariée, au plus tard le 31 mars chaque année, un relevé de ses crédits de congé.

10.03 L'employeur remet à chaque personne salariée de l'unité de négociation un exemplaire signé de la présente convention dans les deux semaines suivant réception de la présente convention collective des mains de l'imprimeur. La convention collective est imprimée en caractère Arial de corps 14.

10.04 L'employeur remet à chaque nouvelle personne salariée, au moment de son embauche, un exemplaire de la présente convention collective et le plan de formation interne, ainsi que le guide en vigueur à ce moment-là.

10.05 En conformité avec l'article 11, la convention collective est remise aux personnes salariées dans le média substitut de leur choix.

ARTICLE 11

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

Élimination de la discrimination

11.01 L'employeur convient qu'il n'y aura aucune distinction injuste, ingérence, restriction ou coercition exercée ou pratiquée à l'égard d'une personne salariée (relativement à l'embauche, aux taux de rémunération, à la formation, à l'avancement, aux mutations, aux mesures disciplinaires et aux congédiements, sans toutefois se limiter à ces questions), en raison de l'âge, de la race, de la croyance, de la couleur, des origines nationales ou ethniques, de la langue, des allégeances politiques ou religieuses, de l'invalidité, du sexe, de la situation de famille ou de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle, du casier judiciaire, de l'identité sexuelle ou en raison de l'adhésion de la personne salariée au syndicat ou de ses activités au sein du syndicat.

11.02 a) Les parties reconnaissent qu'il incombe à l'employeur de concevoir et de maintenir un lieu de travail englobant qui instaure dans toutes les normes, politiques et usages en milieu de travail des concepts d'égalité, exposés dans les motifs de discrimination énumérés au paragraphe 11.01.

b) L'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes salariées visées par les motifs énumérés au paragraphe 11.01. Lorsqu'un obstacle est identifié, l'employeur s'efforce autant que possible d'éliminer cet obstacle, au point d'encourir des difficultés excessives. Pour l'application du présent article, les difficultés excessives sont évaluées selon les considérations suivantes :

i) Coûts - Les coûts constitueront des difficultés excessives s'ils sont quantifiables, manifestement liés à l'élimination des obstacles et tellement considérables qu'ils modifieraient la nature essentielle de l'AFPC, ou si importants que cela nuirait considérablement à sa viabilité.

ii) Santé et sécurité - Les risques à la santé et à la sécurité constitueront des difficultés excessives si le degré du risque qui demeure après qu'un obstacle a été éliminé l'emporte sur les avantages d'améliorer l'égalité des personnes dans le lieu de travail.

iii) Ressources/financement externes - Avant de soutenir qu'il y a des difficultés excessives, l'AFPC doit avoir recours aux sources de financement externes disponibles qui pourraient aider à atténuer les coûts liés à l'élimination des obstacles.

Élimination du harcèlement

11.03 Le harcèlement qui relève d'un des motifs cités au paragraphe 11.01 constitue de la discrimination prohibée. Ce type de harcèlement se définit comme tout comportement non sollicité et injurieux d'une personne envers une autre ou d'autres personnes dans le milieu de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou blesser. Il comprend tout acte, propos ou comportement qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou menace. Ce type de harcèlement se manifeste généralement par des incidents répétés bien qu'un incident isolé puisse également constituer du harcèlement. Un climat de travail malsain peut également constituer du harcèlement.

Élimination du harcèlement psychologique ou de l'intimidation

11.04 Le harcèlement psychologique ou l'intimidation est :

a) un comportement répété, hostile ou non sollicité, qui comporte des commentaires verbaux, des gestes ou des actions qui affectent la dignité d'une personne salariée, son intégrité psychologique ou physique ou son bien-être et résulte en un milieu de travail néfaste pour la personne salariée ou qui représente un risque ou une menace pour la santé et la sécurité de la personne. Un seul incident sérieux comportant un tel comportement peut aussi constituer du harcèlement;

b) un comportement ou des commentaires vexatoires dans le milieu de travail dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'ils pouvaient être importuns.

11.05 Aux fins de l'article 11, le harcèlement comprend, sans toutefois s'y limiter, toute forme de harcèlement qui peut survenir lors de réunions, séminaires, cours, conférences, congrès ou autres activités pendant les heures normales de travail ou en dehors de celles-ci.

11.06 Le counselling en matière d'emploi ne doit pas normalement être considéré comme du harcèlement dans le contexte du présent article.

Responsabilités de l'employeur

11.07 a) L'employeur et le syndicat reconnaissent le droit de toutes les personnes salariées de travailler dans un environnement où règnent la dignité et le respect. C'est la responsabilité de l'employeur de s'assurer qu'un tel environnement respectueux est maintenu.

b) L'employeur prend les mesures qui s'imposent afin de prévenir le harcèlement ainsi que la discrimination. Toutes les personnes salariées de l'AFPC suivent une formation en matière de discrimination et de harcèlement.

c) L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'employeur a l'obligation de faire enquête sur des circonstances où il

y a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu harcèlement ou discrimination.

d) L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'employeur a l'obligation d'offrir un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement et de voir au règlement des cas de discrimination ou de harcèlement rapidement et efficacement.

Responsabilité des personnes salariées

11.08 a) L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il incombe aux personnes salariées de voir à ce que leur milieu de travail soit exempt de discrimination et de harcèlement. Les personnes salariées ne doivent pas adopter un comportement considéré comme constituant de la discrimination ou du harcèlement.

b) Toute personne salariée doit coopérer aux efforts pour régler les griefs relatifs au harcèlement ou à la discrimination.

c) L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il incombe également au syndicat de créer et de maintenir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement et de participer au règlement des incidents de discrimination et de harcèlement.

Règlement des griefs pour harcèlement ou discrimination

11.09 a) Avant de déposer un grief, une personne salariée qui allègue avoir été victime de harcèlement ou de discrimination peut demander à son coordonnateur, à son directeur ou au directeur des ressources humaines de contribuer à la résolution du problème. Dans un tel cas, la personne qui représente la direction discutera de l'incident avec la personne salariée et peut lui offrir son aide. Elle peut notamment demander un processus de résolution informel si un tel processus est approprié et si les parties y consentent. Le cas échéant, la personne qui

représente la direction citera la présente disposition à l'appui de la démarche et informera la personne salariée de son droit de communiquer avec son représentant syndical concernant le problème et de demander l'aide du syndicat pour résoudre le problème à ce stade.

b) Le fait de recourir à un processus informel pour résoudre une plainte ne prolonge pas le délai pour le dépôt d'un grief, sauf si les parties y consentent.

11.10 a) Un grief lié au présent article devra comprendre un énoncé écrit précisant les allégations sur lesquelles repose le grief en décrivant l'incident présumé de harcèlement ou de discrimination.

b) Les plaintes officielles formulées conformément à la *Politique de l'AFPC sur la lutte contre le racisme* sont réputées constituer des griefs et doivent être réglées suivant la procédure décrite dans le présent article.

c) L'employeur détermine si un grief comprend des motifs raisonnables de croire qu'il puisse y avoir eu harcèlement ou discrimination.

i) Si le grief démontre de tels motifs, l'employeur enquête sur les allégations en vertu du présent article; ou

ii) Si l'employeur détermine qu'il n'y a aucun motif raisonnable, il le souligne dans ses observations sur le bien-fondé du grief. Le grief peut ensuite passer à l'étape appropriée en vertu de l'article 25.

d) Si l'employeur décide de mener une enquête, il consultera le syndicat quant au choix de l'enquêteur, notamment pour déterminer si l'enquêteur sera choisi parmi la liste des enquêteurs dressée conformément au protocole d'accord n^{o} 12. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'enquêteur, l'employeur

désignera cette personne. Un enquêteur doit être nommé dans les 20 jours suivant la réception du grief.

e) L'employeur doit consulter le syndicat concernant le mandat de l'enquêteur et la possibilité d'incorporer le modèle de mandat élaboré en vertu du protocole d'accord n^{o} 12.

f) L'enquête commence dans les 20 jours suivant la nomination de l'enquêteur.

g) Un rapport est remis aux parties dans les 30 jours suivant la fin de l'enquête.

h) L'employeur répond au grief par écrit dans les 20 jours suivant la réception du rapport.

11.11 Une personne salariée peut présenter un grief relativement au présent article à n'importe quel palier de la procédure de grief.

11.12 Les parties peuvent, en tout temps et par accord mutuel, recourir à une méthode alternative de résolution de conflit.

11.13 Tout délai prescrit dans le présent article peut être prolongé avec l'accord de l'employeur et du représentant syndical.

11.14 L'enquêteur doit :

a) fournir une copie du mandat pour l'enquête à toute personne qui participe à l'enquête; et

b) faire enquête sur le cas présumé de harcèlement ou de discrimination, préparer un rapport précisant les faits et présenter sa conclusion relativement au bien-fondé des allégations, en tout ou en partie.

11.15 L'employeur peut prendre des mesures provisoires durant l'enquête comprenant, sans toutefois s'y limiter, un transfert temporaire ainsi que la restructuration des rapports entre la personne salariée et le superviseur, si nécessaire. La personne

salariée qui a déposé le grief peut demander ce genre de mesure en tout temps. Tous les efforts sont déployés pour garder la personne salariée dans son milieu de travail. Si on ne peut ni garder la personne salariée dans son milieu de travail ni lui confier d'autres tâches, cette personne a droit à un congé payé en attendant l'issue de l'enquête.

11.16 a) L'employeur accorde un congé payé à la personne salariée qui dépose un grief, au représentant de cette dernière ainsi qu'à tout membre du personnel de l'AFPC qui est appelé à témoigner dans le contexte d'une enquête, lorsque l'enquêteur le juge nécessaire ou lorsque l'employeur le demande. Ces rencontres doivent normalement se tenir pendant les heures normales de travail de la personne salariée. Dans les cas où cela est impossible, la personne salariée se voit accorder un congé payé équivalent. Dans tous les cas, le temps requis est noté sur un formulaire approprié.

b) Les membres du SEA, y compris les témoins, peuvent être accompagnés par une personne de leur choix durant l'enquête. Si cette personne travaille pour l'AFPC, l'employeur lui accordera un congé payé. Toutefois, la participation de cette personne ne doit engendrer aucun autre coût pour l'employeur et n'a aucune incidence sur les droits à la représentation syndicale par le SEA.

11.17 La procédure de grief dans les cas de harcèlement est traitée confidentiellement. L'employeur ne divulguera à quiconque ni le nom de la personne qui a déposé le grief, ni le nom de la personne présumément coupable de harcèlement ou de discrimination, ni les circonstances à l'origine du grief, sauf à l'agent négociateur ou lorsque la divulgation de tels renseignements est nécessaire aux fins de l'enquête sur le grief ou de mesures correctives relatives à un incident de harcèlement ou de discrimination ou lorsque la loi l'exige.

11.18 Il n'y aura ni représailles ni menace de représailles exercées contre une personne qui se prévaut de ses droits en vertu du présent article. Une plainte non fondée ne constitue pas

nécessairement une plainte faite de mauvaise foi. Toutefois, s'il est établi, après l'enquête, qu'une plainte a été faite de mauvaise foi (c'est-à-dire qu'elle est jugée arbitraire ou malveillante), elle peut être considérée comme une forme de harcèlement et donner lieu à des mesures disciplinaires.

11.19 L'employeur prendra des mesures correctives à l'égard de quiconque sous sa direction soumet un membre de son personnel à du harcèlement ou de la discrimination. De telles mesures correctives peuvent comprendre les mesures disciplinaires.

11.20 Le présent article ne vise ni à décourager ni à empêcher les personnes salariées d'exercer tout autre droit légal auprès des tribunaux compétents, notamment le droit de formuler une plainte en matière de droits de la personne en vertu d'une loi applicable sur les droits de la personne.

11.21 En vertu d'une loi sur la santé et la sécurité au travail applicable, les personnes salariées peuvent demander l'aide d'un agent de santé et de sécurité au travail pour résoudre un incident de harcèlement dans les territoires de compétence où cette possibilité est offerte.

11.22 À moins d'indications contraires dans le présent article, l'article 25 s'applique à tous les griefs concernant une violation de l'article 11.

ARTICLE 12

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

12.01 La personne salariée ne sera pas empêchée d'exercer un autre emploi ou d'autres activités à l'extérieur des heures au cours desquelles elle est tenue de travailler pour l'employeur, à moins que ce dernier déclare de façon précise que, à son avis, cet emploi ou ces activités présentent un conflit d'intérêts.

12.02 La personne salariée n'exercera aucun emploi ou aucune activité à l'extérieur si les heures ou les responsabilités en cause sont susceptibles de nuire à sa capacité de s'acquitter de ses fonctions à l'AFPC d'une façon efficace et satisfaisante.

12.03 Il incombe à chaque personne salariée de faire part à l'employeur de tout emploi ou de toute activité à l'extérieur qui pourrait être considéré comme un conflit au sens des clauses 12.01 et 12.02. Sur réception de cet avis, l'employeur, dans les vingt (20) jours ouvrables, fait savoir à la personne salariée si, à son avis, une telle activité présente un conflit d'intérêts.

ARTICLE 13

DURÉE DU TRAVAIL

13.01 a) La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail est de sept (7) heures consécutives, (à l'exclusion d'une pause-repas) entre 7 heures et 18 heures.

b) Sous réserve des nécessités du service, selon que l'employeur le détermine de temps à autre, la personne salariée a le droit de choisir et de demander d'effectuer des horaires variables ou décalés, entre 7 heures et 18 heures, et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

c) i) Nonobstant les dispositions du présent article, les personnes salariées, avec l'approbation de l'employeur, peuvent effectuer leur durée hebdomadaire d'emploi au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période que l'employeur détermine, les personnes salariées travaillent en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine. Au cours de chacune de ces périodes, les personnes salariées bénéficient de jours de repos

pendant les jours qui ne sont pas prévus comme jours de travail normaux pour elles.

ii) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération additionnelle du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

iii) Toute disposition spéciale peut être prise à la demande de l'une ou l'autre partie, et il doit en être convenu mutuellement entre l'employeur et la majorité des personnes salariées touchées, et elle s'applique à tous les personnes salariées de l'unité de travail.

iv) L'employeur peut exiger des personnes salariées qu'elles consignent leur présence sur une ou des formules que détermine l'employeur.

v) La personne salariée qui est tenue de travailler son « jour de congé comprimé » (JCC) verra ce jour reporté à un autre jour ouvrable mutuellement acceptable à la personne salariée et au surveillant. Tous les efforts raisonnables sont faits pour donner à la personne salariée autant de préavis que possible si le JCC doit être déplacé.

13.02 a) Nonobstant le paragraphe 13.01, l'employeur peut, sous réserve des nécessités du service, créer des postes de jour comportant des heures tardives se terminant entre 18 h et 20 h pour que les services soient assurés dans toutes les régions du pays.

b) Les personnes salariées peuvent se porter volontaires pour effectuer ces postes comportant

des heures tardives. Toutefois, dans les services où le besoin de postes comportant des heures tardives est identifié et où il n'y a pas de volontaires, des postes vacants ou nouvellement créés au sein des services seront affichés de manière à combler les heures tardives.

c) L'employeur donne au SEA un préavis de quarante-cinq (45) jours de la nécessité de créer des postes de jour comportant des heures tardives dans un service donné, et les parties conviennent d'avoir de véritables consultations concernant la création de ces postes.

d) La personne salariée qui accomplit sa journée de travail selon les dispositions de l'alinéa 13.02a) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (**7** $) l'heure pour les heures prévues à l'horaire après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Périodes de repos

13.03 L'employeur accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au regard de chaque jour de travail complet.

13.04 Toutes les personnes salariées reçoivent une indemnité en conformité avec les taux de remboursement de l'AFPC pour les dépenses et les repas lorsqu'elles sont tenues de travailler en dehors du bureau, lorsqu'elles ne sont pas en situation de voyage.

ARTICLE 14

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Dans le présent article, l'expression :

a) « heures supplémentaires » signifie :

i) le travail autorisé accompli en excédent de la durée de travail de la personne salariée;

b) « taux des heures normales » désigne le taux de rémunération horaire;

c) « tarif et demi » désigne le produit d'une fois et demie le taux des heures normales;

d) « tarif double » désigne le produit de deux (2) fois le taux des heures normales.

14.02 Sous réserve de la clause 14.04, la personne salariée qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires son jour de travail, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) au regard de toutes les heures supplémentaires effectuées.

14.03 Sous réserve de la clause 14.04 :

a) une personne salariée qui est tenue de travailler un samedi, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) au regard des sept (7) premières heures et à tarif double (2) par la suite;

b) une personne salariée qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires à compter du dimanche, a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) au regard de toutes les heures continuelles effectués, à l'exclusion des pause-repas et des périodes de travail prévues à l'horaire;

c) lorsque une personne salariée est tenue de rentrer au travail et qu'elle rentre au travail un jour de repos, ou un jour férié payé, elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable,

ou

ii) un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

14.04 La personne salariée a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 14.02 et 14.03, pour chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'elle effectue :

a) lorsque le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur sur le formulaire requis;

et

b) lorsque la personne salariée ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

14.05 a) Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf dans le cas où, à la demande de la personne salariée, les heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de temps libre payé aux moments qui conviennent à la fois à la personne salariée et à l'employeur.

b) La demande de congé compensateur est habituellement faite au moins quarante-huit (48) heures avant le début de ce congé. L'employeur peut accorder le congé compensateur sur préavis plus court que celui prévu aux termes de la présente clause.

14.06 Lorsque les nécessités du service empêchent la personne salariée de prendre un congé compensateur au cours de l'année où ce congé a été acquis, des crédits de congé compensateur peuvent être reportés à l'année suivante jusqu'à concurrence de 105 heures (15 jours) au maximum ou jusqu'à concurrence du maximum des crédits de congé acquis au

cours de la période du 1er septembre au 31 décembre, le nombre de jours de congés le plus élevé étant retenu.

Les crédits de congé compensateur en excédent du maximum des crédits de congé permis reportés sont compensés par une rémunération en espèces équivalente établie d'après le taux de rémunération ordinaire que la personne salariée touchait le 31 décembre.

Bien que les congés compensateurs soient habituellement utilisés dans l'année où ils ont été acquis et bien que, habituellement, un maximum de 105 heures (15 jours) puissent être reportés à l'année suivante, la personne salariée peut demander d'accumuler des congés compensateurs additionnels à une fin précise. Ces demandes doivent être faites par écrit au plus tard le 31 octobre et préciser le but et la durée des congés compensateurs accumulés. Ces demandes ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

Les congés compensateurs accumulés peuvent être pris à des fins, sans y être limité, de voyage pour un congé spécial, d'études, ou d'une semaine de travail réduite pendant la période de préretraite.

Les congés compensateurs accumulés doivent être pris en un bloc l'année suivante. Dans l'année de la retraite de la personne salariée, les congés compensateurs accumulés peuvent être pris, conformément à un calendrier convenu mutuellement, en blocs de temps plus courts jusqu'à la date de la retraite.

14.07 Si la personne salariée tombe malade ou a droit à un congé spécial pendant une période de congé compensateur, la période de congé ainsi déplacée est ajoutée à sa période de congé ou rétablie pour utilisation à une date ultérieure, à condition que tout congé de maladie réclamé soit attesté par un certificat signé par un médecin qualifié.

14.08 Les personnes salariées consignent les heures de début et de fin du travail supplémentaire sur une formule que détermine l'employeur.

14.09 a) La personne salariée qui est autorisée à effectuer trois (3) heures supplémentaires ou davantage après ses heures de travail à l'horaire touche le remboursement des frais d'un (1) repas au montant précisé dans la Politique de voyage de l'AFPC sauf que ces frais ne sont pas remboursés lorsqu'un repas est fourni gratuitement. Une période de temps raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas.

b) La personne salariée qui est autorisée à effectuer des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié désigné payé, et dont les heures supplémentaires comprennent une pause-repas, touche le remboursement de ses frais de repas au montant précisé dans la Politique de voyage de l'AFPC sauf que ces frais ne sont pas remboursés lorsque des repas sont fournis gratuitement. La personne salariée ne touche le remboursement de ses frais de repas que lorsqu'elle retourne au travail et effectue au moins deux (2) heures de travail après une pause-repas.

14.10 La personne salariée qui doit travailler pendant la période des Fêtes ou faire des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié payé et qui est tenue d'utiliser un moyen de transport autre que les moyens de transport en commun normaux touche :

a) une indemnité de millage, conformément au taux énoncé dans la Politique sur les voyages de l'AFPC et le remboursement de ses dépenses de stationnement, sur présentation des reçus, lorsqu'elle a été autorisée par l'employeur à utiliser sa propre voiture pour les déplacements commandés;

b) les dépenses réellement faites pour d'autres moyens de transport commerciaux, à condition de soumettre un reçu aux fins de remboursement.

Le temps que la personne salariée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré du temps travaillé.

14.11 a) L'employeur rembourse à la personne salariée qui est le parent d'un jeune enfant ou de jeunes enfants, les frais de gardienne, jusqu'à concurrence de dix dollars (10 $) l'heure, lorsque la personne salariée travaille en dehors de ses heures de travail normales. Un reçu sera soumis à l'employeur et le remboursement ne sera pas normalement versé à un membre de la famille qui réside avec l'employé-e.

b) L'employeur paiera les dépenses de garde familiale des personnes salariées, lorsque ces paiements sont nécessaires pour surmonter les obstacles, dans des situations de travail qui vont au delà de la routine habituelle, notamment des campagnes exigeant du travail considérable en soirée. Les paiements requis en conformité avec la présente disposition ne sont pas ajoutés aux paiements qui pourraient être versés en conformité avec la clause 14.11 a).

14.12 Attribution des heures supplémentaires

a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et pour répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les personnes salariées qualifiées facilement disponibles.

b) Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec la personne salariée, l'employeur, chaque fois que cela est possible, donne un préavis minimal de quatre (4) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

14.13 a) Les personnes salariées qui, à la demande de l'employeur, passent 35 nuits par année à l'extérieur de leur zone d'affectation, bénéficient du crédit de quatorze (14) heures (2 jours) de congé compensateur.

b) Les personnes salariées qui, à la demande de l'employeur, passent quinze (15) nuits additionnelles (ou des multiples de quinze) par année à l'extérieur de leur zone d'affectation, bénéficient d'un crédit de sept (7) heures (1 jour) de congé compensateur pour chaque période de quinze nuits.

c) Tous ces crédits de congé compensateur doivent être pris sous forme de congés et doivent être pris au plus tard le 1er avril de l'année suivant celle où ils ont été acquis.

14.14 Les heures supplémentaires autorisées effectuées en sus de l'horaire de travail quotidien normal de la personne salariée, qui ne donnent pas droit à la rémunération en vertu d'autres dispositions de la convention collective, sont accumulées au taux des heures normales. La personne salariée peut puiser dans ces heures accumulées pour prendre jusqu'à trente-cinq (35) heures (cinq jours) de congé payé par année. Les heures accumulées ne peuvent faire l'objet d'un report ni être encaissées.

ARTICLE 15

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

15.01 Pour chaque mois civil pour lequel elle a touché au moins soixante-dix heures (10 jours) de rémunération, la personne salariée acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

a) 8,75 heures (1 ¼ jours), si elle justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu;

b) 11,67 heures (1 2/3 jours), si elle justifie de deux (2) années d'emploi continu;

c) 12,83 heures (1 5/6 jours) si elle justifie de sept (7) années d'emploi continu;

d) 14,58 heures (2 1/12 jours), si elle justifie de douze (12) années d''emploi continu;

e) 15,75 heures (2 ¼ jours) si elle justifie de dix-sept (17) années d'emploi continu;

f) 17,5 heures (2 ½ jours), si elle justifie de vingt (20) années d'emploi continu.

g) Si elle justifie de vingt-deux (22) années d'emploi continu, la personne salariée acquiert un crédit additionnel de 3,5 heures (1/2 jour) de congé annuel :

i) par la suite, la personne salariée acquiert un congé annuel additionnel de 3,5 heures (1/2 jour) par année d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente-cinq heures additionnelles (5 jours) de congé annuel;

ii) le crédit est ajouté annuellement au compte de congés annuels de la personne salariée le jour où elle a travaillé une année additionnelle d'emploi continu; et

iii) pour les personnes salariées à temps partiel, les crédits de congé annuel pour longs états de service sont assujettis au paragraphe 37.08.

h) Aux fins de la clause 15.01 seulement, le service total chez l'employeur, qu'il soit continu ou discontinu, compte aux fins des congés annuels sauf dans le cas d'une personne qui, en quittant l'emploi chez l'employeur, touche ou a touché une indemnité de départ.

15.02 La personne salariée a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais la personne salariée qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.

15.03 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, l'employeur recouvre sur tout montant d'argent dû à la personne salariée un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais utilisés par la personne salariée, calculé en fonction du taux de rémunération que la personne salariée touchait à la date de cessation.

15.04 Si la personne salariée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, elle, ou sa succession, touche, en remplacement des congés annuels acquis, un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés par le taux de rémunération journalier applicable à la personne salariée immédiatement avant la cessation de son emploi.

15.05 Si la personne salariée tombe malade ou a droit à un congé spécial au cours de toute période de congé annuel, la période de congé ainsi déplacée est ajoutée à sa période de congé ou rétablie pour utilisation à une date ultérieure, à condition que tout congé de maladie réclamé soit attesté par un certificat signé par un médecin qualifié.

15.06 Lorsque l'employeur annule une période de congé annuel autorisée, il rembourse à la personne salariée tous les frais d'annulation et toutes les dépenses non remboursables que la personne salariée a engagés.

15.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, la personne salariée est rappelée au travail, elle touche le remboursement des dépenses réelles, approuvées par l'employeur, qu'il engage :

a) pour se rendre à son lieu de travail;

et

b) pour retourner au point d'où elle a été rappelée, si elle retourne immédiatement en vacances après avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel et après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

15.08 La personne salariée n'est pas tenue, pour être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 15.07, au remboursement des dépenses réelles qu'elle a engagées.

Attribution des congés annuels

15.09 Les demandes de congés annuels se font normalement au moins 48 heures avant le début de ces congés. L'employeur peut accorder des congés annuels sur préavis plus court que celui prévu dans la présente clause. Ces demandes ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

15.10 Dans les cas où il y aurait conflit dans les demandes faites par deux personnes salariées ou plus de l'AFPC, la durée de l'emploi continu constitue le facteur déterminant, sauf que l'employeur ne sera ni tenu ni contraint d'annuler un congé accordé auparavant à une personne salariée comptant moins d'années de service.

15.11 L'employeur autorise le report des congés annuels mais ce report ne doit pas dépasser les droits à congé de plus d'un an.

15.12 Lorsqu'il accorde des congés annuels payés à la personne salariée, l'employeur :

a) sous réserve des nécessités du service, fait tout effort raisonnable pour accorder les congés annuels à la personne salariée aux dates que celle-ci a précisées;

et

b) n’exige pas de la personne salariée qu’elle prenne ses congés annuels acquis à des dates qu’elle n’a pas précisées, à condition que la personne salariée n’ait pas accumulé plus que ses droits courants à congé annuel, en plus du report des congés annuels d’un an.

c) L’approbation des congés à un moment opportun et au plus tard un mois avant le commencement du congé, le cas échéant.

15.13 L’employeur, après le 1er octobre, peut exiger de la personne salariée qui a accumulé plus de congés annuels que ceux prévus à la clause 15.12 b) ci-dessus, qu’elle prenne l’excédent de ses crédits de congé avant la fin de l’année de congé, ou à des dates dont la personne salariée et l’employeur auront convenu. Si la personne salariée ne précise pas une période de congé annuel lorsque l’employeur lui en fait la demande, l’employeur peut fixer unilatéralement les congés annuels de la personne salariée pour une période équivalant au nombre excédentaire des crédits de congé annuel.

ARTICLE 16

CONGÉ DE MALADIE

16.01 La personne salariée acquiert des crédits de congé de maladie à raison de 8,75 heures (1 ¼ jour) pour chaque mois civil au titre duquel elle touche au moins soixante-dix heures (10 jours) de salaire.

Attribution du congé de maladie

16.02 La personne salariée bénéficie d’un congé de maladie payé lorsqu’elle est incapable d’exécuter ses fonctions en raison d’une maladie ou d’une blessure, à condition :

a) qu'elle prouve son état à l'employeur en présentant un certificat médical ou d'une manière et à un moment que ce dernier peut déterminer; et

b) qu'elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

16.03 À moins d'indications contraires et préalables, une déclaration signée de la personne salariée, portant que, par suite d'une maladie ou d'une blessure, elle était incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux conditions de la clause 16.02 a). Si un certificat médical est demandé par l'employeur, attestant que la personne salariée était ou est incapable d'exercer les fonctions de son poste par suite d'une maladie ou d'une blessure, l'employeur rembourse les frais demandés par le médecin pour le certificat.

16.04 a) À moins d'indications contraires de la part de la personne salariée, l'employeur paye les primes de la personne salariée et de l'employeur au titre de tous les avantages sauf les primes du régime de retraite, pendant une période d'au plus un an, ou plus longtemps, comme le prévoit la clause 16.07, pour toute personne salariée qui est en congé non payé pour cause de maladie. Ce paiement est remboursé à l'employeur par la personne salariée après son retour au travail.

Si la personne salariée ne retourne pas au travail, elle reconnaît qu'elle doit à l'employeur le montant payé sous forme d'avance au titre des primes des avantages pendant la période en question.

b) Nonobstant l'alinéa 16.04 a) et le paragraphe 16.08, l'employeur verse sa part des cotisations aux régimes de bien-être et avantages, définis à l'article 27 de la convention collective, dans le cas d'une personne salariée qui touche des prestations d'invalidité de longue durée.

16.05 La personne salariée ne bénéficie pas d'un congé de maladie payé au cours de toute période pendant laquelle elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

16.06 Si la personne salariée n'a pas les crédits suffisants pour se voir accorder un congé de maladie payé aux termes des dispositions du présent article, un congé de maladie additionnel payé peut être accordé, à la discrétion de l'employeur, sous réserve du recouvrement de la valeur de tout congé de maladie anticipé sur tout avantage acquis ou acquis par la suite par la personne salariée.

16.07 Lorsqu'il a été établi que la personne salariée sera absente du travail pour cause d'invalidité prolongée, l'employeur peut, à intervalles raisonnables, demander que la personne salariée l'avise de la date prévue du retour au travail. Le facteur de motivation consiste à prévoir comment la charge de travail sera répartie pendant l'absence.

16.08 a) Après avoir épuisé ses crédits de congé de maladie payé, la personne salariée a droit à un congé non payé pour la durée de sa maladie, jusqu'à concurrence d'un (1) an et, par la suite, à un congé non payé additionnel en fonction de chaque cas, comme cela pourrait être requis en vertu de l'obligation d'adaptation. Nonobstant la clause 42.01, la personne salariée qui bénéficie d'un autre congé non payé pour cause de maladie, en conformité avec la clause 16.08 a), bénéficie de la protection de son emploi pendant cette période additionnelle.

b) Pendant deux (2) autres années, la personne salariée conserve le droit de s'inscrire à tout concours restreint pour tout poste vacant, comme si elle était toujours à l'emploi de l'AFPC.

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS

17.01 Généralités

a) Lorsque la personne salariée est en congé et touche des prestations d'assurance-invalidité, l'employeur verse la cotisation patronale à la caisse de retraite, conformément aux modalités du Régime de retraite de l'AFPC.

b) Aux fins de l'application du présent article, les parties reconnaissent la pratique de l'adoption en vertu des coutumes en ce qui concerne les personnes salariées autochtones.

17.02 Congé de deuil payé

Pour l'application de la présente clause, la définition de la proche famille s'entend des parents d'un conjoint de fait, de la même manière qu'elle s'entend des parents d'un conjoint. Pour l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint, l'enfant propre de la personne salariée, l'enfant du conjoint, l'enfant adopté selon les pratiques d'adoption en vertu des coutumes autochtones ou l'enfant en tutelle, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents et un parent demeurant en permanence au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence. La définition de proche famille s'applique aussi à toute personne pour laquelle la personne salariée détient une procuration dûment signée.

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, la personne salariée a droit à un congé de deuil payé d'une période de cinq (5) jours pour des raisons liées au décès, et peut, de plus, bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

b) La personne salariée a droit à deux (2) jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de son petit-fils ou de sa petite-fille, de son gendre, de sa belle-fille.

c) La personne salariée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de son beau-frère ou de sa belle-sœur, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu.

d) Si, au cours d'une période de congé compensateur, un décès survient dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil payé aux termes des paragraphes a), b) ou c) de la présente clause, la personne salariée bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé de deuil payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil payé accordé parallèlement.

17.03 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à la personne salariée, autre qu'une personne salariée qui est en congé non payé de l'employeur ou sous le coup d'une suspension, qui est tenue :

a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

b) de faire partie d'un jury;

c) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

i) devant une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un grand jury;

ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;

iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada, ou un de leurs comités, dans des

circonstances autres que celles où elle exerce les fonctions de son poste;

iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui; ou

v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui.

Congé familial

17.04 Congé de maternité

a) L'employée qui devient enceinte informe l'employeur de son intention de prendre congé au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle elle prévoit commencer son congé de maternité. L'avis écrit doit préciser la date à laquelle l'employée a l'intention de commencer son congé de maternité et s'accompagner d'une lettre de son médecin indiquant la date prévue de l'accouchement.

b) i) Sous réserve de l'alinéa c) du présent paragraphe, l'employée qui devient enceinte bénéficie de vingt-huit (28) semaines de congé non payé. Ce congé peut commencer n'importe quand au cours des dix-sept (17) semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement et se prolonger au-delà de la naissance de l'enfant, jusqu'à l'expiration du congé de vingt-huit (28) semaines.

(ii) Nonobstant le sous-alinéa b) i) :

1. 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

2. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie au sous-alinéa b) i) 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.

3. La prolongation décrite plus haut prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

c) L'employeur peut :

i) à la demande écrite de l'employée, retarder le commencement du congé de maternité non payé de l'employée ou y mettre fin avant l'expiration des vingt-huit (28) semaines complètes de congé;

ii) permettre à l'employée de commencer son congé de maternité non payé plus de dix-sept (17) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse;

iii) lorsqu'un congé de maternité non payé est demandé, exiger de l'employée un certificat médical attestant de son état de grossesse.

d) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de

l'ancienneté et de l'augmentation d'échelon de salaire. Pendant ledit congé, l'employeur continue de verser sa contribution normale aux régimes de pension et d'avantages.

e) i) L'employée qui prouve à l'employeur qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi en application des dispositions applicables de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale**,** et qu'elle reçoit ces prestations, touche une indemnité de congé de maternité en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'elle touche cette indemnité, l'employée continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.

ii) Les employées n'ont aucun droit acquis aux paiements en vertu du régime, sauf à ceux qui sont versés pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

iii) Les paiements versés en regard d'une rémunération annuelle garantie ou d'une rémunération différée ou d'une indemnité de départ ne sont pas réduits ou majorés par des paiements versés en vertu du régime.

f) La requérante en vertu du paragraphe e) signe un accord avec l'employeur, aux termes duquel :

i) elle retournera au travail et demeurera au service de l'employeur pendant une période égale à celle où elle reçoit une indemnité de maternité;

ii) elle retournera au travail à la date de la fin de son congé de maternité, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement de l'employeur.

g) i) Si l'employée ne retourne pas au travail comme convenu au sous-alinéa f) i), ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée au même sous-alinéa, elle s'engage à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante :

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

ii) Le remboursement prévu au sous-alinéa 17.04 g) i) ne s'applique pas dans les cas suivants :

1. l'employée décède,

2. l'employée est mise en disponibilité,

3. la cessation prématurée de la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa f) i), en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction,

4. l'expiration d'une période d'emploi déterminée, si l'employée est réengagée par l'employeur dans les six (6) mois suivant la fin des obligations précisées au sous-alinéa f) i), ou

5. l'employée est devenue invalide.

17.05 Congé parental

a) La personne salariée bénéficie de vingt-et-une (21) heures de congé payé pour les besoins rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. L'employée

enceinte a droit à ces vingt-et-une (21) heures de congé immédiatement avant le début du congé de maternité.

b) L'employée qui a besoin d'un congé pour des motifs rattachés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant qui se joint à la famille immédiate bénéficie d'un congé non payé jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) semaines si l'employée a aussi pris un congé de maternité. Si l'employée n'a pas pris de congé de maternité, elle a droit à un congé non payé de trente-sept (37) semaines.

c) Un avis qu'un congé sera demandé en vertu de la présente clause sera donné au moins deux (2) semaines avant la date prévue du début de ce congé. La personne salariée fait tout effort pour tenir l'employeur au courant des besoins de congé. L'employeur peut renoncer à l'avis du besoin de congé.

d) L'employeur peut :

   i) retarder le commencement du congé parental non payé à la demande de la personne salariée;

   ii) demander à la personne salariée de présenter un certificat de naissance de l'enfant ou une preuve d'adoption.

e) Le congé parental non payé utilisé par un couple de personnes salariées à l'occasion de la naissance ou l'adoption de leur enfant ne doit pas dépasser un total de soixante-douze (72) semaines pour l'ensemble des deux personnes salariées.

f) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'ancienneté et de l'augmentation d'échelon de salaire. Au cours de ce congé, l'employeur continuera de verser sa part applicable des régimes de pension et d'avantages.

g) i) La personne salariée qui prouve à l'employeur qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi en application des dispositions applicables de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, et qu'elle reçoit ces prestations, touche une indemnité de congé parental en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'elle touche cette indemnité, la personne salariée continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.

ii) Les personnes salariées n'ont aucun droit acquis aux paiements en vertu du régime, sauf à ceux qui sont versés pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

iii) Les paiements versés en regard d'une rémunération annuelle garantie ou d'une rémunération différée ou d'une indemnité de départ ne sont pas réduits ou majorés par des paiements versés en vertu du régime.

h) La personne salariée qui fait une demande en vertu du paragraphe g) signe un accord avec l'employeur, aux termes duquel :

i) elle retournera au travail et demeurera au service de l'employeur pendant une période égale à celle où elle a reçu l'indemnité parentale;

ii) elle retournera au travail à la date de la fin du congé parental, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement de l'employeur.

i) i) Si la personne salariée ne retourne pas au travail comme convenu à l'alinéa h) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à cet alinéa, elle s'engage à rembourser à

l'employeur le montant déterminé par la formule suivante :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

[période totale à effectuer précisée en h)]

ii) toutefois, le remboursement prévu au sous-alinéa 17.05 i) i) ne s'applique pas dans les cas suivants :

1. la personne salariée décède,

2. la personne salariée est mise en disponibilité,

3. la cessation prématurée de la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à l'alinéa h), en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction,

4. l'expiration d'une période d'emploi déterminée, si la personne salariée est réengagée par l'employeur dans les six (6) mois suivant la fin des obligations précisées à l'alinéa h), ou

5. la personne salariée est devenue invalide.

j) nonobstant le sous alinéa 17.05 b) :

i) si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé, ou

ii) si la personne salariée est en congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé,

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 la personne salariée n'était pas en congé parental.

La période prolongée doit toutefois se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

Congé de maternité et congé parental
Prestations supplémentaires d'assurance-emploi

17.06 Pour ce qui est de la période de congé de maternité, les paiements versés en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi sont les suivants :

a) une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période d'attente de deux semaines, moins toute autre somme d'argent acquise pendant ladite période; ou

b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou au Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

17.07 Pour ce qui est de la période de congé parental, les paiements versés en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi sont les suivants :

a) dans le cas de la personne salariée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

b) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales, d'adoption ou de paternité conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou au Régime québécois d'assurance parentale*,* la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, d'adoption ou de paternité de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

c) dans le cas de l'employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines complètes de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines complètes de prestations parentales conformément au Régime québécois d'assurance parentale et qui, par la suite, est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

17.07.1 Indemnité de maternité et parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

a) L'employée qui :

i) ne satisfait pas aux critères d'admissibilité précisés à la clause 17.06 ou à la clause 17.07 uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD) ou de programmes provinciaux d'indemnisation l'empêchent de toucher des prestations d'assurance-emploi (AE), et

ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité, reçoit, pour chaque semaine de congé de maternité ou de congé parental, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut de ses prestations d'invalidité qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI ou du Régime d'AILD.

b) L'employée reçoit une indemnité en vertu de la présente clause pour le même nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations en vertu de la clause 17.06 ou de la clause 17.07, si elle avait reçu des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale.

17.08 a) Dans le cas de la personne salariée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 17.06, 17.07 et 17.07.1 ci-dessus est celui auquel elle a droit le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental.

b) Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 17.06, 17.07 et 17.07.1 ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire proportionnel auquel elle a droit, établi sur une moyenne de la période des six (6) mois d'emploi continu immédiatement avant le début du congé de maternité ou du congé parental.

c) Lorsque la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon annuelle au cours de la période

de congé de maternité ou de congé parental, les paiements versés aux termes des clauses 17.06, 17.07 et 17.07.1 ci-dessus sont rajustés en conséquence.

17.09 Congé spécial payé ou non payé

a) Au cours d'une année financière, un congé payé d'au plus 50 heures sera accordé dans les catégories ci-dessous (17.09 b), 17.09 c) et 17.09 d)).

b) Congé payé pour obligations familiales :

i) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de la famille de la personne salariée;

ii) pour se rendre à des rendez-vous de nature professionnelle (médecin, dentiste, thérapeute, avocat, enseignant, etc.).

c) Congé payé pour responsabilités personnelles :

i) pour se rendre à des rendez-vous de nature professionnelle (médecin, dentiste, thérapeute, avocat, etc.);

ii) pour déménager (d'une durée maximale d'une (1) journée);

iii) pour se présenter à un examen écrit à des fins de perfectionnement professionnel;

iv) pour des raisons de nature personnelle (d'une durée maximale de deux (2) jours).

d) Congé payé pour responsabilités civiles :

i) pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité de bienfaisance (d'une durée maximale d'une (1) journée).

e) Dans l'affirmation solennelle que les parties n'ont pas l'intention de privilégier la famille nucléaire, et pour l'application de la présente clause, la famille se définit comme le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec la personne salariée), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait et les enfants placés en foyer nourricier), le père, la mère (y compris le père ou la mère par remariage, ou les parents nourriciers), qui ne demeurent pas forcément avec la personne salariée mais qui ont besoin d'aide, les grands-parents, la belle-mère, le beau-père, les petits-fils et les petites-filles, ou tout parent demeurant au domicile de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence et toute personne pour laquelle la personne salariée détient une procuration.

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

a) À la demande de la personne salariée, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'au moins cent quarante (140) heures consécutives, jusqu'à concurrence de cinq (5) ans, lui est accordé pendant la durée totale de son emploi à l'AFPC pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. La personne salariée doit donner un préavis d'au moins un (1) mois avant de prendre un congé en vertu de la présente clause, si le congé est de moins de trois (3) mois, et un préavis d'au moins trois mois si le congé est de plus de trois (3) mois. Toute période de préavis peut être abandonnée par l'employeur à la demande de la personne salariée. Cet abandon n'est pas refusé sans motif raisonnable.

b) Le congé non payé d'une période de plus de trois (3) mois, accordé en vertu de la présente clause, est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel de la personne salariée en cause. Le temps consacré à ce

congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

c) Après chaque période de congé pour les soins et l'éducation approuvé, la personne salariée retournera au travail et ne sera pas admissible à un autre congé pour les soins et l'éducation pour une période de trois mois.

17.11 Congé d'union

a) Après une (1) année complète d'emploi continu à l'AFPC, la personne salariée qui donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours bénéficie d'un congé payé d'union de trente-cinq (35) heures aux fins de contracter mariage ou de déclarer une union conjugale.

b) Dans le cas de la personne salariée qui justifie de moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé d'union, un montant égal au montant versé à la personne salariée au cours de la période de congé est recouvré par l'employeur sur toute autre somme d'argent due à la personne salariée.

Cette disposition ne peut être utilisée que deux (2) fois durant les années de service à l'AFPC.

17.12 Congé payé pour accident du travail

La personne salariée bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable, déterminée comme étant la période pendant laquelle elle touche des indemnités de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en raison :

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

ou

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelles résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

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

17.13 Congé non payé pour les obligations personnelles

a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut accorder un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an à la personne salariée pour ses obligations personnelles, y compris pour des motifs d'ordre parental et autres motifs familiaux. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

b) Le congé non payé de plus de trois (3) mois, accordé en vertu du paragraphe a), est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel de la personne salariée en cause.

c) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut être prolongé et ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, parental ou d'adoption.

d) La personne salariée qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause doit payer la part de la personne salariée et de l'employeur au titre des régimes d'avantages énoncés à l'article 27 de la présente convention, en vigueur au moment de la signature.

17.14 Congé non payé pour accompagner la conjointe ou le conjoint (y compris la conjointe ou le conjoint de fait)

a) À la demande de la personne salariée, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la personne salariée dont la conjointe ou le conjoint (y compris la conjointe ou le conjoint de fait) est déménagé en permanence, et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à la personne salariée dont la conjointe ou le conjoint (y compris la conjointe ou le conjoint de fait) est déménagé temporairement.

b) Le congé non payé en vertu du paragraphe a) est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel de la personne salariée en cause.

c) Le congé non payé en vertu du paragraphe a) ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

17.15 Congé pour motifs religieux

a) À la demande de la personne salariée, il lui est accordé du temps libre payé pour célébrer des événements religieux en conformité avec ses croyances religieuses. Le total des congés accordés pour des motifs religieux ne dépasse pas deux (2) jours. Dans le cas d'autres congés pour motifs religieux, le temps libre accordé en application de la présente clause sera remplacé d'une façon dont l'employeur et la personne salariée conviendront. La personne salariée a le droit d'utiliser des congés annuels ou des congés compensatoires, si elle le désire, pour remplacer le temps.

b) À défaut d'un accord mutuel quand à une date de remplacement acceptable dans les six (6) premiers mois suivant le congé déplacé, l'employeur peut unilatéralement fixer le « jour de remplacement » mentionné en a) ci-dessus, soit en dehors des heures de

travail régulières, un jour de repos, un jour férié désigné payé ou un jour de congé comprimé. Il est entendu qu'aucune prime au titre des heures supplémentaires ne s'applique dans ces situations. Le jour de remplacement peut être sur une base horaire.

17.16 Autres congés payés ou non payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder :

a) un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à la personne salariée, y compris la maladie dans la proche famille, selon la définition qu'en donne la clause 17.02, l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

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

17.17 La personne salariée n'a pas droit à un congé payé au cours de toute période pendant laquelle elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

17.18 Congé de la période des Fêtes

a) Les personnes salariées qui ne sont pas désignées comme essentielles par l'employeur bénéficient d'un congé payé au regard des jours ouvrables normaux qui surviennent au cours de la période entre le 26 décembre et le 1er janvier.

b) Les personnes salariées qui sont désignées comme essentielles par l'employeur et qui sont tenues de travailler au cours des jours ouvrables normaux entre le 26 décembre et le 1er janvier sont visées par les dispositions relatives aux heures supplémentaires de l'article 14.

c) Les personnes salariées qui sont désignées comme essentielles par l'employeur et qui travaillent au cours des jours ouvrables normaux entre le 26 décembre et le 1er janvier bénéficient du crédit d'un (1) jour de congé annuel pour chaque jour travaillé durant cette période.

d) Sauf dans des circonstances imprévues, les personnes salariées sont avisées, au plus tard le 1er décembre, si elles sont désignées comme essentielles et si elles sont tenues de travailler durant cette période.

e) Pour plus de certitude, seules les personnes salariées désignées peuvent travailler durant cette période.

Compte tenu de l'adoption des dispositions susmentionnées, la pratique informelle de prendre une demi-journée (½) de congé, le 24 décembre, sans demander un congé est discontinuée. Pour plus de précision, le congé est accordé, le 24 décembre, sous réserve des conditions habituelles, y compris la présentation d'une demande de congé.

17.19 Transfert des crédits de congé pour des raisons humanitaires

Les parties conviennent que les personnes salariées nommées pour une période indéterminée peuvent, pour des raisons humanitaires, transférer leurs propres crédits de congé annuel ou de congé compensatoire à une autre personne salariée nommée pour une période indéterminée. Ces crédits de congé transférés ne peuvent être pris qu'en congés et non en argent. L'employeur ne tiendra pas compte d'un transfert en vertu de la présente disposition tant que toutes les autres sources de congé contenues dans la présente convention collective n'auront pas été épuisées.

17.20 Congé non payé pour soins prodigués avec compassion à un membre de la famille

a) Les parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour la personne salariée de prendre un congé pour

apporter des soins ou de l'aide à un membre de la famille gravement malade qui risque de mourir.

b) Aux fins du présent article, la définition de famille correspond à celle que renferme la *Loi sur l'assurance-emploi*.

c) Sous réserve de l'alinéa b), la personne salariée bénéficie d'un congé non payé pour les soins prodigués avec compassion à un membre de la famille, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

i) la personne salariée en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins deux (2) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

ii) la personne salariée remet à l'employeur copie d'un certificat médical prouvant que le membre malade de la famille a besoin de soins ou d'aide et risque de mourir au cours des 26 semaines suivantes. Un certificat signé par un autre professionnel de la santé, une infirmière praticienne ou un infirmier praticien, par exemple, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade habite une localité où les soins prodigués par un médecin sont limités ou inaccessibles, et qu'un médecin a autorisé l'autre professionnel de la santé à soigner le membre malade de la famille.

d) Le congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale d'une (1) semaine.

e) Si, pendant un congé de maladie, un congé annuel ou un congé compensateur, la personne salariée est informée de circonstances la rendant admissible à un congé non payé pour soins prodigués avec compassion en vertu des alinéas b) et c), la personne salariée se voit accorder un congé non payé pour soins prodigués avec compassion

et on lui restituera des crédits de congé payé équivalents au congé non payé pour soins prodigués avec compassion qui lui aura été accordé.

f) Indemnité de soins prodigués avec compassion

i) La personne salariée qui se voit accorder un congé non payé pour soins prodigués avec compassion reçoit une indemnité de soins prodigués avec compassion conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit au sous-alinéa ii), pourvu qu'elle :

a) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé non payé,

b) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations pour soins prodigués avec compassion en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

ii) Les indemnités de soins prodigués avec compassion versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

a) Dans le cas d'une personne salariée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations pour soins prodigués avec compassion de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

b) pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée reçoit des prestations pour soins prodigués avec compassion, la différence

entre le montant brut hebdomadaire des prestations pour soins prodigués avec compassion auxquels elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

iii) À la demande de la personne salariée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 17.20 f) ii) a) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque la personne salariée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations pour soins prodigués avec compassion de l'assurance-emploi.

17.21 La personne salariée qui en fait la demande se voit accorder un congé payé de trois heures et demie (3,5) pour participer à un événement organisé par un organisme autre que l'employeur durant la Semaine internationale des femmes. Ce congé ne peut être reporté ni payé en espèces. La personne salariée doit faire sa demande au moins une (1) semaine avant l'événement.

ARTICLE 18

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

18.01 Les jours suivants sont des jours fériés payés pour toutes les personnes salariées :

a) le jour de l'An;
b) le 2 janvier pour tous les personnes salariées qui travaillent au Québec. Pour ce qui est des personnes salariées qui ne travaillent pas au Québec, un congé mobile qui sera fixé d'une

manière semblable aux congés annuels décrits aux clauses 15.10, 15.11 et 15.12 a). Ce congé mobile doit être pris au cours de l'année civile; il ne peut être accumulé pour utilisation au cours des années civiles subséquentes;

c) le Vendredi Saint;
d) le lundi de Pâques;
e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
f) la fête du Canada;
g) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille la personne salariée ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août;
h) la fête du Travail;
i) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'actions de grâces;
j) le jour du Souvenir;
k) le jour de Noël;
l) l'après-Noël;
m) le jour du Patrimoine, qui sera célébré comme un congé mobile. Ce jour sera fixé d'une façon semblable à celles des congés annuels, tel que décrit en 15.10, 15.11 et 15.12 a). Si un jour est proclamé en vertu de l'alinéa « n », et si un tel jour est fêté en février ou en mars, le jour du Patrimoine mobile cessera d'exister;
n) tout autre jour proclamé par le gouverneur en conseil comme jour férié sera intégré comme jour férié désigné payé aux fins de la présente convention.

Applicable uniquement à l'unité II

18.02 La personne salariée qui est en congé non payé le jour de travail qui précède immédiatement et le jour de travail qui suit

immédiatement un jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié.

18.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 18.01 coïncide avec le jour de repos de la personne salariée, le jour férié est reporté au premier jour de travail d'horaire de la personne salariée qui suit son jour de repos.

Applicable uniquement à l'unité II

18.04 a) Sous réserve des dispositions de la clause 14.03 c), lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de travailler, un jour férié payé, elle touche, en plus de sa rémunération régulière pour ce jour-là, une rémunération calculée à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées, jusqu'à concurrence de sept (7) heures au taux des heures supplémentaires.

Applicable uniquement à l'unité X (18.04 b))

b) Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de travailler un jour férié payé, elle touche, en plus de sa rémunération régulière ce jour-là, une rémunération calculée à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées.

c) La personne salariée en cause touche la rémunération des heures supplémentaires au plus tard à la fin du mois qui suit celui où elle est acquise.

18.05 Lorsqu'un jour, qui est un jour férié pour la personne salariée, survient au cours d'une période de congé payé, ce jour est considéré comme jour férié et non comme jour de congé.

ARTICLE 19

INDEMNITÉ DE DÉPART

Généralités

19.01 À la cessation d'emploi pour n'importe quelle raison, la personne salariée reconnaît qu'elle doit rembourser à l'employeur toutes les sommes d'argent dues à l'employeur. Le montant sera retenu sur toute somme due à la personne salariée en application du droit à l'indemnité de départ.

Retraite

19.02 La personne salariée qui a droit à une pension de retraite en vertu du Règlement de l'AFPC sur la pension touche, au moment de sa retraite, une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. Pour plus de précision, l'indemnité de départ sera calculée proportionnellement pour une année de service partielle, la dernière année.

Démission

19.03 La personne salariée qui démissionne et qui, au moment de sa démission, justifie de seize (16) années d'emploi continu, touche (1) une semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. Pour plus de précision, l'indemnité de départ sera calculée proportionnellement pour une année de service partielle, la dernière année.

19.04 La personne salariée qui démissionne après six (6) années ou plus d'emploi continu, et qui n'est pas admissible à l'indemnité de départ en vertu des clauses 19.02 ou 19.03, touche la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. Pour plus de précision, l'indemnité de départ sera calculée proportionnellement pour une année de service partielle, la dernière année.

19.05 Nonobstant les clauses 19.03 et 19.04, lorsque la personne salariée met fin à son emploi à l'AFPC et, dans la semaine qui suit, entre au service d'un Élément de l'AFPC, l'indemnité de départ à laquelle la personne salariée a droit est calculée et un chèque pour le montant de l'indemnité est remis à l'Élément.

Cessation pour d'autres motifs

19.06 La personne salariée dont l'emploi prend fin involontairement pour des raisons autres qu'une mesure disciplinaire touche une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. Pour plus de précision, l'indemnité de départ sera calculée proportionnellement pour une année de service partielle, la dernière année.

Décès

19.07 Si la personne salariée décède après une (1) année ou plus d'emploi continu, on verse à sa succession un montant déterminé en conformité avec la clause 19.02, même si les conditions énoncées à la clause 19.02 peuvent ne pas avoir été remplies, et peu importe toute autre prestation payable.

ARTICLE 20

RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION

20.01 Sauf dans des circonstances exceptionnelles, la personne salariée est payée par virement direct toutes les deux (2) semaines et un relevé est fourni sur lequel sont indiqués le traitement brut et net de la personne salariée ainsi que les détails de toutes les retenues.

20.02 À moins d'indications contraires précises dans la lettre d'offre, le taux de rémunération de la personne salariée, au moment de la nomination, est le minimum de l'échelle de traitement applicable au niveau de classification auquel la personne

salariée est nommée. À moins que l'AFPC ne prenne des mesures visant à retenir les augmentations d'échelon en raison d'un rendement insatisfaisant de la personne salariée, cette dernière a droit aux augmentations d'échelon périodiques qui correspondent à l'échelle de traitement applicable jusqu'à ce que le maximum de cette échelle de traitement ait été atteint.

20.03 Lorsque la personne salariée obtient de l'avancement, elle a droit au taux de rémunération, dans l'échelle de traitement du niveau de classification au regard duquel elle a obtenu de l'avancement, et qui prévoit une augmentation d'un montant qui n'est pas inférieur à l'augmentation d'échelon annuelle la plus basse prévue dans la nouvelle échelle de traitement.

20.04 Si la personne salariée est nommée à un autre poste dont l'échelle de traitement ne prévoit pas une augmentation d'un montant aussi élevé que celui qui s'applique dans le cas d'une promotion (voir la clause 20.03), cette nomination constitue une mutation, en quel cas la personne salariée a droit au taux de rémunération, dans la nouvelle échelle de traitement, qui est le plus près, sans y être inférieur, du taux qui s'applique à elle quant au niveau de classification du poste duquel elle a été mutée.

a) Si ce taux n'existe pas dans la nouvelle échelle de traitement,

   i) et que la personne salariée demande une réduction volontaire de niveaux d'emploi en postulant un poste affiché en conformité avec l'article 32; ou

   ii) que la personne salariée demande à être nommée à un poste comportant une échelle de traitement inférieure;

la personne salariée touche le traitement, dans la nouvelle échelle de traitement, qui est le plus près de son traitement dans l'échelle de taux qu'elle quitte.

b) Si ce taux n'existe pas et que la nomination est effectuée par l'employeur sans le consentement de la personne salariée, cette dernière continue de toucher son ancien taux de rémunération jusqu'à ce qu'un taux plus élevé soit prévu dans la nouvelle échelle de traitement. À compter de la date d'entrée en vigueur de ce nouveau taux, la personne salariée a droit au taux de rémunération qui est le plus près de son ancien taux de rémunération, sans y être inférieur.

20.05 La personne salariée à laquelle s'applique la clause 20.04 conserve la date de son augmentation d'échelon si elle n'avait pas atteint le taux maximum dans son ancien poste et si elle n'est pas rémunérée au taux maximum du nouveau poste auquel elle est nommée.

20.06 Si la personne salariée obtient de l'avancement ou si elle est mutée à une date qui coïncide avec la date à laquelle elle aurait par ailleurs touché une augmentation d'échelon au regard de son ancien poste, cette augmentation d'échelon est réputée avoir été dûment autorisée avant qu'ait été déterminé le taux de rémunération applicable à la personne salariée lors de l'avancement ou de la mutation, selon le cas.

Rémunération d'intérim

20.07 a) Lorsque la personne salariée est tenue, par écrit, par l'employeur, d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, les fonctions d'un poste plus élevé que celui qu'elle occupe, elle touche une rémunération d'intérim calculée à compter du premier jour de cette période d'intérim, comme si elle avait été nommée au poste plus élevé. Cette rémunération d'intérim ne sera pas touchée par une augmentation qui pourrait s'appliquer au poste d'attache de la personne salariée pendant l'affectation. La personne salariée serait toutefois admissible à toute augmentation salariale qui pourrait s'appliquer au poste plus élevé pendant la période d'intérim. Les jours fériés payés comptent comme du temps de travail pour

déterminer la période de référence de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

Applicable uniquement à l'Unité X (20.07 b))

b) Lorsque la personne salariée est tenue, par écrit, par l'employeur, d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins un (1) jour ouvrable, les fonctions d'un poste plus élevé que celui qu'elle occupe, elle touche une rémunération d'intérim calculée à compter du premier jour de cette période d'intérim, comme si elle avait été nommée au poste plus élevé. Les jours fériés désignés payés comptent comme du temps de travail pour déterminer la période de référence d'un (1) jour ouvrable.

20.08 La date d'augmentation d'échelon de salaire de la personne salariée nommée à un poste est le premier jour suivant l'anniversaire de la période d'augmentation d'échelon du poste auquel la personne salariée a été nommée.

20.09 La période d'augmentation d'échelon est celle qui est précisée à l'appendice « A » (taux de rémunération).

20.10 À moins d'indications contraires, lorsque la personne salariée bénéficie d'un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois, l'augmentation d'échelon lui est accordée à la date à laquelle elle justifie d'une période égale à la période d'augmentation d'échelon du poste qu'elle occupe. Les augmentations d'échelon suivantes lui sont accordées aux dates auxquelles elle justifiera d'une période d'emploi égale à la période d'augmentation d'échelon du poste qu'elle occupe.

20.11 La personne salariée a droit de recevoir, pour services rendus :

a) la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel elle est nommée, si la classification coïncide avec celle qui est prescrite dans sa lettre d'offre d'emploi;

ou

b) la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification prescrite dans sa lettre d'offre d'emploi, si la classification et la classification du poste auquel elle est nommée ne coïncident pas.

Reclassification

20.12 Administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé.

a) Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé, la personne salariée est rémunérée, à compter de la date d'entrée en vigueur de cette reclassification, au taux de rémunération le plus près, sans lui être inférieur, du taux de rémunération qu'elle touche au regard de son poste principal le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste.

Augmentations d'échelon

b) Lorsque la personne salariée, qui était rémunérée au taux maximal dans l'ancienne échelle des taux, n'est pas rémunérée au taux maximal dans la nouvelle échelle de taux, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon est par la suite la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste, et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.

c) Lorsque la personne salariée, qui n'était pas rémunérée au taux maximal dans l'ancienne échelle des taux, n'est pas rémunérée au taux maximal dans la nouvelle échelle des taux, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon est par la suite la même que celle qui était en vigueur avant la reclassification du poste, et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.

20.13 Administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est moins élevé.

a) Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximal est moins élevé, la personne salariée se voit accorder le statut de « titulaire actuel seulement » tant qu'elle demeure dans ce poste. La personne salariée continue d'être payée selon l'ancienne échelle de taux applicable à son poste avant l'entrée en vigueur de la reclassification de ce poste, et elle a droit aux augmentations économiques négociées par le syndicat pour d'autres personnes salariées au même niveau de salaire.

Augmentations d'échelon

b) La personne salariée, à qui s'applique la clause 20.13 a), qui n'était pas rémunérée au taux maximal de l'ancienne échelle des taux, a droit de toucher par la suite des augmentations d'échelon à la même date d'augmentation d'échelon qui était en vigueur avant la reclassification de son poste, jusqu'à ce qu'elle atteigne le taux maximal de l'ancienne échelle des taux, et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.

20.14 Période de stage à la suite de la reclassification d'un poste

a) Lorsque la personne salariée a terminé la période de stage initiale du poste qu'elle occupe, elle n'est pas assujettie à un stage à la suite de la reclassification de son poste;

ou

b) lorsque la personne salariée n'a pas terminé la période de stage initiale du poste qu'elle occupe, l'employeur maintient la période de stage initiale, telle que précisée

dans la présente convention collective, à compter de la date de nomination à ce poste.

20.15 L'employeur rembourse toute la rétroactivité au titre de la rémunération, des avantages, des allocations et des rajustements dans les quarante-cinq (45) jours de la date de signature de la présente convention collective.

20.16 L'employeur prendra les mesures voulues pour s'acquitter de ses responsabilités aux termes de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario.

ARTICLE 21

RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT

21.01 Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation, et que ce déplacement est approuvé par l'employeur, le moyen de transport est déterminé par celui-ci et la rémunération s'établit ainsi :

a) un jour de travail normal pendant lequel elle voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération normale pour ce jour-là;

b) un jour de travail normal pendant lequel elle voyage et travaille, la personne salariée touche :

i) sa rémunération normale pour ce jour-là, pour une période mixte de voyage et de travail d'au plus sept (7) heures,

et

ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour les heures supplémentaires consacrées au travail et aux déplacements en sus d'une période mixte de voyage et de travail de sept (7) heures. L'employeur paiera jusqu'à concurrence de sept (7) heures

supplémentaires. Toute période mixte de voyage et de travail effectuée en sus de la période prévue à l'alinéa i) doit être autorisée à l'avance par l'employeur (sauf en situation de déplacement inhabituel).

c) pour un jour de repos ou un jour férié désigné payé, la personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures passées en voyage, jusqu'à concurrence de sept (7) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires.

21.02 Les dispositions de la Politique de voyage de l'AFPC s'appliquent à tout déplacement approuvé par l'employeur.

21.03 Pour chaque nuit pendant laquelle la personne salariée demeure en situation de voyage pendant la nuit, elle a droit au remboursement des frais d'un appel téléphonique interurbain de dix (10) minutes. Les frais de service connexes font partie du coût de l'appel.

21.04 L'employeur convient de prêter une valise à tous les personnes salariées qui son tenues de voyager souvent. La valise normale sera d'une qualité égale à la Samsonite Epsilon. Il est convenu que la personne salariée doit retourner la valise à l'employeur lorsqu'elle quitte l'AFPC ou accepte un emploi qui n'exige pas de déplacements fréquents.

21.05 Les parties conviennent que, aux fins des sous-alinéas 21.01 b) i) et ii) et de l'alinéa c), les sept (7) heures dont il est question seront majorées à douze (12) heures pour les voyages~~,~~ en provenance ou à l'intérieur des territoires (Yukon, T.-N.-O. et Nunavut).

ARTICLE 22

RÉINSTALLATION

22.01 À moins d'indications contraires dans la présente convention, les dispositions de la Directive de l'AFPC (CT) concernant les voyages s'appliquent à toute réinstallation de la personne salariée approuvée par l'employeur.

ARTICLE 23

EXPOSÉ DES FONCTIONS

23.01 Les parties conviennent que le système de classification mutuellement accepté à l'AFPC est le système Deloitte & Touche adapté pour l'AFPC.

23.02 Les parties conviennent que tous les postes seront classés selon les neuf (9) facteurs suivants :

- Connaissances
- Compétences interpersonnelles
- Concentration
- Exigences physiques et habiletés visuelles
- Complexité
- Incidence
- Responsabilité quant à l'information
- Perfectionnement touchant d'autres personnes et leadership
- Conditions environnementales de travail

23.03 Sur demande écrite, la personne salariée a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur.

23.04 L'employeur remet à la personne salariée, dans les dix (10) jours, une copie de l'exposé susmentionné, soit sur demande, soit au moment où la personne salariée entre en fonction, soit lorsqu'il y a un changement dans les fonctions.

ARTICLE 24

INTERDICTION DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT

24.01 Le syndicat, pendant la durée de la présente convention collective, ainsi que toutes les personnes salariées visées par ladite convention collective, ou au nom desquelles la convention a été négociée, ne feront pas la grève, et le syndicat ne déclarera ni n'autorisera de grève d'aucune des personnes salariées. L'employeur n'imposera pas de lock-out aux personnes salariées pendant la durée de la présente convention collective.

24.02 Les personnes salariées visées par la présente convention collective ont le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage et d'accomplir les fonctions des grévistes.

24.03 À moins qu'une autorisation n'ait été accordée par l'employeur, la personne salariée qui exerce le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage dressée à son lieu de travail, ou à proximité, perd sa rémunération.

24.04 Aucune personne salariée ne fera l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur pour avoir exercé les droits énoncés dans le présent article.

ARTICLE 25

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

25.01 a) Un grief est une plainte par écrit faite par le syndicat, par une personne salariée ou par un groupe de personnes salariées concernant la rémunération, les conditions de travail, les conditions d'emploi, les sanctions disciplinaires, le renvoi pour incompétence ou incapacité, ou l'application ou l'interprétation de la présente convention.

b) Un grief pour harcèlement ou discrimination de toute nature doit suivre la procédure énoncée à l'article 11 de la convention collective.

25.02 On encourage la personne salariée à discuter de la question avec son surveillant avant de déposer un grief. La personne salariée peut, si elle le désire, se faire aider ou se faire représenter par le syndicat au cours de ces discussions.

25.03 La personne salariée peut se faire représenter par le syndicat à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Le syndicat a le droit de consulter le représentant de l'employeur et de faire des représentations auprès de ce dernier au sujet de griefs découlant de la présente convention collective, ou lorsque la personne salariée a demandé à être représentée par le syndicat à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.

25.04 Les griefs sont présentés à la Section des ressources humaines à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Il incombe à la Section de faire parvenir le grief au représentant de l'employeur autorisé à disposer des griefs au palier approprié et de fournir à la personne salariée et au syndicat, le cas échéant, un récépissé indiquant la date à laquelle le grief a été reçu, signé par un représentant autorisé de la Section des ressources humaines.

25.05 Palier 1 : La personne salariée ou le syndicat peut présenter un grief en conformité avec la clause 25.04. Le directeur en cause est le représentant autorisé de l'employeur au palier 1. Le directeur peut déléguer cette responsabilité à une coordonnatrice ou un coordonnateur.

25.06 Palier 2 : Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de la personne salariée, cette dernière ou le syndicat peut soumettre le grief au palier 2 en conformité avec la clause 25.04. Le président national, ou le vice-président exécutif national, ou le directeur délégué par le président national entend le grief et rend une décision.

25.07 Palier 3 : Si le représentant de l'employeur au palier 2 ne dispose pas du grief à la satisfaction de la personne salariée, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en conformité avec la clause 25.04. La Section des ressources humaines est autorisée par l'employeur à trouver un arbitre qui convienne aux deux parties et à lui soumettre le grief.

25.08 La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour l'employeur et le syndicat. L'arbitre a le pouvoir de modifier toute pénalité.

25.09 L'employeur accorde du temps libre payé au requérant, à son représentant et à toute personne salariée de l'AFPC convoqué comme témoin dans le cadre d'un grief, lorsqu'une telle réunion est jugée nécessaire ou lorsqu'elle est convoquée par l'employeur. Ce temps libre est consigné sur un formulaire de congé approprié.

25.10 a) Un grief doit être présenté au palier 1 dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date où la personne salariée a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief.

b) Les audiences de grief au palier 1 ont lieu dans un endroit acceptable pour les deux parties, préférablement dans la ville où travaille la personne salariée. Lorsque les parties ne peuvent s'entendre, l'audience a lieu à Ottawa. Par accord mutuel, les audiences de grief peuvent avoir lieu au moyen d'une conférence téléphonique ou d'une vidéoconférence.

c) L'employeur répond par écrit au requérant et à son représentant dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief au palier 1.

d) Si la réponse de l'employeur ne donne pas satisfaction à la personne salariée, ou à défaut d'une réponse au palier 1, la personne salariée ou le syndicat dispose de dix (10) jours ouvrables à compter de l'expiration des délais

impartis à l'alinéa 25.10 c) pour transmettre le grief au palier 2.

e) Les audiences de grief au palier 2 ont lieu à Ottawa. Par accord mutuel, les audiences de grief peuvent avoir lieu au moyen d'une conférence téléphonique ou d'une vidéoconférence.

f) L'employeur répond par écrit au requérant et à son représentant dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief au palier 2.

g) La personne salariée dispose de vingt (20) jours ouvrables à compter de l'expiration des délais impartis pour la réponse au palier 2, pour transmettre son grief à l'arbitrage.

h) Les audiences d'arbitrage ont lieu dans un endroit acceptable pour les deux parties. Lorsque les parties ne peuvent s'entendre, l'audience a lieu dans la ville où travaille la personne salariée.

i) Les audiences d'arbitrage pour les griefs syndicaux ou collectifs ont lieu à Ottawa, à moins d'entente contraire de la part des parties.

j) Lorsqu'une décision de classification est contestée par la personne salariée et que la contestation est présentée à l'employeur dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la décision, l'employeur, le syndicat et le requérant conviennent qu'une séance de divulgation aura lieu dans les quinze (15) jours ouvrables. Les délais fixés, prévus à l'alinéa 25.10 a), continueraient après la date de la séance de divulgation, mais ils ne comprendraient pas le temps nécessaire pour organiser et tenir la séance de divulgation.

k) Les délais impartis stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre

l'employeur et la personne salariée et, lorsque cela convient, le représentant du syndicat.

25.11 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue en deçà d'un niveau particulier d'autorité, le palier 1 peut être éliminé par accord entre l'employeur et la personne salariée et, le cas échéant, le syndicat.

25.12 Lorsque la personne salariée se voit imposer une sanction disciplinaire donnant lieu à une suspension ou au congédiement, ou lorsque la personne salariée est renvoyée pour incompétence ou incapacité sauf durant sa période de stage initiale, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief peut être présenté au palier 2 si les deux parties en conviennent.

25.13 Si un grief est renvoyé à un arbitre en application de la clause 25.07 (palier 3) ou de la clause 25.15, l'employeur et le syndicat acquittent les frais de l'arbitre.

25.14 Un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être autorisé par le syndicat avant d'être soumis à l'employeur.

25.15 Arbitrage accéléré

Les parties conviennent que, d'un commun accord seulement, un grief peut être renvoyé à la procédure d'arbitrage accéléré suivante :

a) Les griefs renvoyés à l'arbitrage accéléré doivent être inscrits au rôle de façon à être entendus dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date du renvoi, à moins que l'arbitre ou, d'un commun accord, les parties retardent l'audience.

b) Les parties font tout effort raisonnable pour procéder par aveu et pour limiter autant que possible le recours aux témoins.

c) Lorsque c'est possible, l'arbitre rend la décision verbalement à la fin de l'audience en résumant brièvement les motifs de la décision, puis en confirmant par écrit les conclusions auxquelles il ou elle a abouti dans les dix (10) jours de la date de l'audience.

d) Lorsqu'il n'est pas possible de rendre verbalement une décision à la fin de l'audience, l'arbitre la rend par écrit accompagnée d'un résumé des motifs. L'arbitre doit rendre la décision écrite le plus tôt possible, mais dans tous les cas dans les dix (10) jours de la date de l'audience.

e) La décision de l'arbitre ne constitue pas un précédent et n'est pas rappelée dans des causes renvoyées ultérieurement à l'arbitrage.

f) Les décisions rendues ne peuvent être invoquées pour modifier ou remanier une partie ou la totalité de la convention collective; elles ne doivent pas non plus être incompatibles avec les dispositions de la convention collective.

g) Les décisions découlant de l'arbitrage accéléré sont définitives et exécutoires.

h) L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties.

ARTICLE 26

CONSULTATION MIXTE

26.01 L'employeur tient des consultations valables avec les représentants du syndicat au palier approprié, au sujet de changements qu'il se propose d'apporter aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail qui ne sont pas visées par la présente convention.

26.02 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à entamer des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

26.03 On mettra sur pied un Comité mixte de consultation (CMC). Ce forum permettra au syndicat et à l'employeur de discuter de questions qui les intéressent tous deux. Siègeront à ce comité : trois (3) porte-parole du SEA et un maximum de trois porte-parole de l'employeur. Le CMC traitera, notamment, de dotation et de rénovations au bureau national de l'AFPC. Les deux parties peuvent inscrire des questions à l'ordre du jour de toute réunion proposée. Les deux parties établissent ensemble le calendrier des réunions, qui doivent avoir lieu chaque trimestre ou plus souvent si nécessaire. Chaque partie est responsable des dépenses engagées par ses porte-parole; l'employeur convient toutefois d'accorder un congé payé pour ces réunions.

26.04 Lorsque des personnes salariées qui travaillent à l'extérieur du siège social de l'AFPC sont membres d'un comité mixte, les parties conviennent que ces personnes salariées peuvent participer aux travaux du comité mixte au moyen de conférences téléphoniques et que les frais de ces conférences sont payés par l'employeur. Ces frais ne dépassent pas 500 $ pour l'employeur dans une année.

ARTICLE 27

RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES

27.01 L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime d'assurance-frais dentaires (équivalent au régime en vigueur à la date de la signature de la présente convention, ou meilleur que celui-ci).

27.02 L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime de protection du revenu (équivalent au régime en

vigueur à la date de la signature de la présente convention, ou meilleur que celui-ci).

27.03 L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire actuel (équivalent au régime en vigueur à la date de la signature de la présente convention, ou meilleur que celui-ci).

27.04 a) Jusqu'à 65 ans, l'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes d'un régime d'assurance-vie au capital assuré au double (2) du traitement annuel de la personne salariée, arrondi aux mille dollars supérieurs.

b) De l'âge de 65 à 70 ans, l'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes d'un régime d'assurance-vie dont le capital assuré correspond au montant du traitement annuel de la personne salariée, arrondi aux mille dollars supérieurs.

c) À partir de 70 ans, la couverture sera de 1 000 $.

27.05 L'employeur acquitte 100 % de la prime d'un régime d'assurance-soins de la vue, qui prévoit un montant de 450 $ par membre assuré tous les deux ans, à compter du 1er mai 2011.

27.06 Les dispositions du régime de pension de l'AFPC s'appliquent aux personnes salariées.

27.07 Si les primes versées par l'employeur au titre des avantages sociaux sont diminuées par suite d'une modification législative ou de toute autre mesure, le montant ainsi épargné servira à augmenter d'autres avantages disponibles aux personnes salariées, si les parties en conviennent mutuellement, pourvu qu'une telle modification concerne une majorité des personnes salariées.

27.08 L'employeur convient de ne pas modifier les régimes décrits aux paragraphes 27.01 (régime d'assurance-frais dentaires), 27.03 (régime d'assurance-maladie complémentaire) et 27.05

(régime d'assurance-soins de la vue) de la convention collective du SEA sans avoir obtenu au préalable le consentement du syndicat à la suite de négociations.

27.09 Aux fins des dispositions du présent article, à l'exception de la clause 27.06 (Régime de pension), l'employeur paye, au regard de chaque mois civil au cours duquel la personne salariée touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures, la portion de la prime au titre des régimes d'avantages énoncés dans le présent article.

27.10 La personne salariée qui touche la rémunération de moins de soixante-dix (70) heures au cours du mois civil paye la prime en entier (100 %) au titre des régimes d'avantages énoncés dans le présent article, à l'exception de la clause 27.06 (Régime de pension).

27.11 L'employeur remet à toutes les personnes salariées copie (sur support papier ou électronique) du texte original des régimes d'assurance-maladie et d'avantages ainsi que des modifications qui y sont apportées. Il leur remet également la version remaniée de ce texte et de ces modifications dans les 90 jours qui suivent leur remaniement.

27.12 a) La personne salariée qui met fin à son emploi avant 65 ans et qui, le 1er mai 2004 ou après cette date, a droit de toucher une pension immédiate ou une pension différée conformément aux règlements de l'AFPC sur la pension peut choisir de continuer à adhérer au régime d'assurance-maladie complémentaire. L'adhésion au régime l'oblige à acquitter l'intégralité (100 %) des primes, soit le même taux que verse l'employeur pour le compte des personnes salariées au regard de la protection d'assurance-maladie complémentaire, auxquelles s'ajoute le montant indiqué à l'alinéa 27.13 b). La personne salariée en question peut en outre choisir de continuer à adhérer au régime d'assurance-vie, dont elle acquittera l'intégralité (100 %) des primes.

b) À la personne salariée qui, à 55 ans, met fin à son emploi et, le 1er mai 2004 ou après cette date, est admissible à une pension immédiate ou à une pension différée conformément aux règlements de l'AFPC sur la pension, l'employeur convient de verser une allocation de retraite annuelle de 1 500 $ pendant au plus 10 ans et jusqu'à ce que la personne salariée atteigne l'âge de 65 ans. Cette allocation de retraite annuelle est déposée dans un compte gestion-santé (CGS) individuel. La personne retraitée peut soumettre des reçus conformément aux dispositions de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, ou des reçus au titre des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire de l'AFPC ou au titre des primes d'un régime extérieur d'avantages sociaux à l'intention des retraités. Le remboursement de ces frais est imputé au CGS individuel à hauteur du montant déposé. Les sommes inutilisées au terme d'une période de vingt-quatre (24) mois sont déposées dans un compte de soins de santé du SEA détenu en fiducie. Ce compte, dont la gestion est laissée à l'entière discrétion du SEA, sert à acquitter des frais de soins médicaux.

c) i) À compter du 14 novembre 2008, l'allocation de retraite dont il est question au paragraphe b) est de 1 800 $ et s'applique à toute personne salariée qui a pris sa retraite après le 14 novembre 2008.

(ii) À compter du 1er mai 2011, l'allocation de retraite dont il est question au paragraphe b) est de 2 000 $ et s'applique à toute personne salariée qui a pris sa retraite après le 1er mai 2011.

(iii) À compter du 7 février 2012, l'allocation de retraite dont il est question au paragraphe b) est de 2 200 $ et s'applique à toute personne salariée qui a pris sa retraite après le 7 février 2012.

d) La personne salariée décrit à l'alinéa a) peut choisir d'adhérer au régime d'assurance-maladie complémentaire ou au régime d'assurance-vie de l'AFPC.

Le choix doit être arrêté dans les 30 jours de la date du départ à la retraite.

e) L'employeur accepte que les personnes qui prennent leur retraite avant l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui choisissent de ne pas adhérer immédiatement au Régime d'avantages de l'AFPC puissent le faire à l'âge de cinquante-cinq (55) ans à titre de personne retraitée. L'employeur doit être informé par écrit, au plus tard trente (30) jours après la date du 55e anniversaire de la personne retraitée, qu'elle désire adhérer au Régime d'avantages de l'AFPC.

27.13 a) La personne salariée verse, par voie de retenues salariales, un montant qui sert à acquitter le coût des avantages à l'intention des personnes retraitées. L'employeur remet au syndicat des rapports semestriels sur le financement du régime d'assurance-maladie complémentaire de l'AFPC.

b) À compter de la date de signature de la présente convention, les retenues salariales de la personne salariée correspondent à 0,4 % de son salaire de base (ou du salaire au moment de la retraite).

c) Un sous-comité mixte du CPS doit être mis sur pied pour examiner périodiquement le financement des avantages à l'intention des retraités. Les retenues salariales peuvent changer à la suite de l'examen du financement. L'employeur n'assume aucune responsabilité au regard du financement que nécessite ce régime d'avantages à l'intention des retraités.

27.14 L'employeur convient de modifier le régime d'assurance-maladie complémentaire existant afin de prévoir le remboursement des frais de consultation psychologique à hauteur de 2 500 $ par année et du coût des appareils auditifs en sus des subventions gouvernementales (le cas échéant). À compter du 1er janvier 2012, le régime est modifié pour refléter les plafonds imposés aux frais d'ordonnance, soit 9,95 $ par

ordonnance, et aux services de massothérapie, soit 750 $ par an par personne couverte.

27.15 L'employeur rembourse le coût de toutes les aides techniques qui ne sont pas actuellement assurés par les régimes en vigueur et dont a besoin la personne salariée pour accomplir son travail.

ARTICLE 28

ÉDUCATION ET FORMATION

28.01 La personne salariée qui entreprend un cours de formation en dehors de ses heures de travail normales peut, à la discrétion de l'employeur, toucher le remboursement total ou partiel des frais d'instruction directs, soit les frais qui doivent être payés pour terminer la formation et qui ne sont pas principalement de nature personnelle. Ce remboursement n'est pas refusé sans motif raisonnable.

28.02 Pour être admissible au remboursement, la personne salariée doit satisfaire à deux conditions :

a) obtenir de l'employeur qu'il approuve la formation proposée avant qu'elle commence;

b) terminer la formation de façon satisfaisante, notamment subir avec succès l'examen final qui se rattache au cours ou, s'il n'y a pas d'examen final, établir une fiche excellente d'assiduité.

28.03 a) Dans certaines circonstances, les frais d'instruction directs sont remboursés en entier; dans d'autres, à cinquante pour cent (50 %) et, dans certains cas, il n'y a aucun remboursement. L'employeur, en rendant sa décision, tient compte du caractère immédiat et de la mesure dans laquelle la formation additionnelle peut s'appliquer au travail.

b) Le remboursement intégral des frais d'instruction directs peut être approuvé dans des situations où un besoin de formation précis, se rapportant au travail actuel de la personne salariée, a été identifié. Le remboursement de cinquante pour cent (50 %) des frais d'instruction directs s'applique dans d'autres cas où le besoin est moins précis, ou se fonde davantage sur l'opinion que sur une analyse rigoureuse. Cela comprendrait des situations où le besoin ne peut être déterminé de façon précise, où il n'y a aucun lien immédiat entre l'achèvement de la formation et l'affectation du stagiaire à un nouveau travail, ou lorsque la formation prévoit des besoins généraux à long terme de l'AFPC.

c) Le remboursement n'est pas approuvé au titre de la formation qui ne se rattache pas au moins directement aux besoins généraux de l'AFPC et aux aspirations professionnelles raisonnables des personnes salariées.

28.04 L'AFPC peut, dans certains cas, exiger de la personne salariée qu'elle donne un engagement par écrit de continuer son emploi à l'Alliance pendant une période spécifiée au terme de la formation autorisée. Si la personne salariée ne respecte pas cet engagement, la totalité ou une partie des frais d'instruction peuvent être recouvrés des sommes dues à la personne salariée au moment de la cessation de son emploi.

Congé d'éducation non payé

28.05 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'éducation. À la demande écrite de la personne salariée, et sous réserve de l'approbation de l'employeur, la personne salariée peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé pour diverses périodes jusqu'à concurrence d'un (1) an, qui peuvent être renouvelées par accord mutuel, aux fins de fréquenter une institution reconnue dans le but d'acquérir une formation spéciale reconnue dans un domaine du savoir où il faut une préparation particulière pour permettre à la personne salariée de mieux remplir son rôle actuel ou dans le but d'entreprendre des études dans un domaine où il faut une formation en vue de

fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir. Ces demandes de congé non payé ne sont pas refusées sans motif raisonnable. L'ancienneté continue de s'accumuler.

28.06 L'employeur peut, à sa discrétion, consentir à la personne salariée en congé d'éducation non payé aux termes du présent article, à titre de salaire, une indemnité allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel figurant à l'appendice « A » de la présente convention, selon le degré auquel, de l'avis de l'employeur, le congé d'éducation se rattache aux nécessités du service. L'indemnité de la personne salariée récipiendaire d'une subvention, d'une bourse ou d'une bourse d'études pourra être réduite. Le cas échéant, la réduction ne dépassera pas le montant de la subvention, de la bourse ou de la bourse d'études.

28.07 Les indemnités que la personne salariée reçoit déjà peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. La personne salariée est avisée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

28.08 À titre de condition du congé d'éducation non payé, la personne salariée doit, sur demande, donner avant le commencement du congé un engagement par écrit de reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période au moins égale à la période de congé accordé.

Si la personne salariée :

a) ne termine pas le programme d'études;

b) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du programme d'études; ou

c) cesse d'être employée avant l'expiration de la période de service qu'elle s'est engagée à faire après avoir terminé son programme d'études,

elle rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en application du présent article durant le congé d'éducation ou toute autre somme moindre, fixée par l'employeur.

Congé payé de perfectionnement professionnel

28.09 a) Le perfectionnement professionnel désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, peut vraisemblablement faciliter le perfectionnement professionnel de la personne salariée et permettre à l'organisme d'atteindre plus facilement ses objectifs. Ces activités sont considérées comme s'inscrivant dans le cadre du perfectionnement professionnel :

i) un cours donné par l'employeur;

ii) un cours offert par une institution d'enseignement reconnue;

iii) un colloque, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé se rattachant directement au travail de la personne salariée;

iv) une formation linguistique.

b) Sur demande écrite de la personne salariée, et sous réserve de l'approbation de l'employeur, on peut lui accorder un congé payé de perfectionnement professionnel pour une des activités énoncées au paragraphe 28.09 a) ci-dessus. La personne salariée ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 14 (Heures supplémentaires) et de l'article 21 (Rémunération au titre du déplacement) pendant la durée du congé payé de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause. Cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

c) La personne salariée qui bénéficie d'un congé payé de perfectionnement professionnel touche le remboursement

de toutes les dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses engagées que l'employeur juge appropriées.

28.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, les personnes salariées de l'AFPC peuvent assister à des cours offerts par l'AFPC, sans perte de rémunération. Si les cours sont donnés en fin de semaine, la personne salariée n'a pas droit aux heures supplémentaires, mais plutôt à un congé payé d'une période équivalente calculé au taux des heures normales. La personne salariée doit respecter les dates limites d'inscription. La demande sera approuvée en fonction des nécessités du service et du nombre de places disponibles.

Formation de préretraite

28.11 À la demande de la personne salariée, un congé payé lui est accordé une fois au cours de sa carrière pour assister à un colloque sur la retraite, parrainé par l'AFPC. Si la personne salariée ne peut assister à un colloque de préretraite parrainé par l'AFPC parce qu'elle est à l'extérieur de la région où les colloques sont parrainés par l'AFPC, la personne salariée sera autorisée à prendre un congé pour assister à un colloque de préretraite parrainé par un organisme privé, les frais d'inscription, jusqu'à concurrence de 500 $, étant remboursés une fois au cours de la carrière de la personne salariée. Ce congé et ces frais d'inscription ne sont pas utilisés de concert avec d'autres programmes de préretraite semblables, qui pourraient être remboursés par l'employeur.

ARTICLE 29

PRIMES

Primes de bilinguisme

29.01 L'employeur convient de verser une prime de bilinguisme de 1 300 $ par année à tous les personnes salariées admissibles du bureau national de l'AFPC qui sont tenues par l'employeur

d'utiliser les deux langues officielles (le français et l'anglais ou les langues autochtones du Nord, y compris l'inuktituk) lorsqu'elles communiquent oralement ou par écrit.

29.02 L'employeur convient que le montant de la prime de bilinguisme précisé à la clause 29.01 sera majoré le 1er mai de chaque année (débutant le 1er mai 2010) selon une méthode de calcul composée en fonction du même pourcentage de la hausse salariale que les parties ont négocié pour l'année visée.

29.03 La personne salariée admissible a droit de toucher la prime de bilinguisme au cours de toute période de congé payé jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs.

29.04 La prime de bilinguisme est calculée sur une base quotidienne. Ce montant est ajouté au chèque de paye régulier, versé toutes les deux semaines.

29.05 La prime de bilinguisme est considérée comme faisant partie du traitement de la personne salariée à ces fins :

- Régime de pension de l'AFPC
- Régime de pensions du Canada ou Régime des rentes du Québec
- Régime de protection du revenu de l'AFPC
- Indemnisation de la Commission de la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail
- Régime d'assurance-vie collective de l'AFPC
- Assurance-emploi.

29.06 La prime de bilinguisme n'est pas considérée comme faisant partie du traitement de la personne salariée et elle ne sert pas au calcul des droits à traitement de la personne salariée dans ces cas :

a) mutation;
b) avancement;
c) calcul des heures supplémentaires;

d) indemnité de départ.

29.07 Lorsque l'employeur avise la personne salariée qu'elle n'est plus admissible à la prime de bilinguisme, la personne salariée est avisée deux (2) mois avant qu'il soit donné suite à la cessation du versement de la prime.

Primes techniques

29.08 L'employeur convient de rembourser jusqu'à soixante dollars 60 $ par mois à toutes les personnes salariées tenues de se brancher au réseau de l'AFPC à partir de leur domicile pour offrir des services Internet à distance.

ARTICLE 30

MISE EN DISPONIBILITÉ

30.01 L'employeur convient que les personnes salariées visées par la présente convention ne sont pas sujettes à être mises en disponibilité pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 31

PÉRIODE DE STAGE POUR LES NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES

31.01 Les nouvelles personnes salariées nommées pour une période indéterminée sont considérées en stage pendant une période de six (6) mois à compter de la date de leur entrée en fonction.

31.02 Cette période de stage peut être prolongée par l'employeur pour des motifs valables. Dans ce cas, l'employeur avise la personne salariée, par écrit, de cette prolongation et du motif de la prolongation. La prolongation des périodes de stage ne dépasse pas six (6) mois au total.

31.03 Dans le cas où le rendement d'une nouvelle personne salariée s'avère insatisfaisant quant à l'exercice de ses fonctions à un moment ou l'autre durant sa période de stage, la personne salariée peut être renvoyée par l'employeur. Le ou les motifs du renvoi seront donnés par écrit à la personne salariée.

Applicable à l'unité X (31.04)

31.04 La période de stage de la nouvelle personne salariée sera diminuée de la période de temps pendant laquelle elle a occupé le poste comme personne salariée temporaire, à condition que le service ait été accolé et dans le même poste.

ARTICLE 32

AVANCEMENT ET NOMINATION

32.01 Sous réserve de l'application de la clause 32.10 b), toutes les personnes salariées nommées pour une durée indéterminée ont le droit de demander un transfert à un poste vacant ou à un poste nouvellement créé au sein de l'unité de négociation qui comporte des fonctions ou des compétences semblables, et au regard desquelles la personne salariée est qualifiée.

Le jour où un avis de concours est affiché pour ce poste, ou avant, l'employeur prévient toutes les personnes salariées (sauf celles nommées pour une durée déterminée) de ce poste. Les demandes de transfert doivent être soumises à la Section des ressources humaines au plus tard le jour de clôture du concours, tel que précisé dans le concours.

Il est reconnu que cette clause pourrait constituer un obstacle à l'instauration de l'équité en matière d'emploi. La présente clause fait l'objet de discussion au sein du CMEE. Si l'on est d'accord pour dire que cette clause sur le transfert constitue un obstacle, le SEA convient d'amorcer des discussions dans le cadre du processus du CMEE pour considérer l'élimination de cet obstacle.

32.02 Les avis de tous les postes vacants et de tous les postes nouvellement créés au sein et à l'extérieur des unités de négociation sont communiqués par écrit à toutes les personnes salariées afin que ces dernières aient l'occasion de soumettre une demande par écrit au regard de ces postes.

Les avis de toutes les affectations temporaires, de tous les projets et de toutes les nominations intérimaires de plus de quatre (4) mois sont communiqués par écrit à toutes les personnes salariées visées par la présente convention collective afin que les personnes salariées aient l'occasion de soumettre une demande par écrit.

32.03 À l'exception des postes vacants de quatre (4) mois ou moins, l'avancement ou la mutation des personnes salariées à des postes au sein et à l'extérieur des unités de négociation, sauf les postes exclus du processus de la négociation collective, se fait au terme d'un concours fondé sur ces critères :

a) les aptitudes, la compétence et l'efficacité;

b) l'emploi continu à l'AFPC et à ses Éléments.

Lorsque les critères énoncés au paragraphe a) sont relativement égaux, la durée de l'emploi continu à l'AFPC et à ses Éléments constitue le facteur déterminant.

32.04 L'employeur n'effectue aucune nomination de l'extérieur de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à un poste au sein ou à l'extérieur des unités de négociation, sauf les postes exclus du processus de la négociation collective, tant que le processus de sélection, en conformité avec la clause 32.03, n'est pas terminé et que le comité de sélection n'a pas décrété qu'il n'y avait pas de candidate ou de candidat qualifié.

32.05 La candidate ou le candidat choisi, qui était employé de l'AFPC avant sa nouvelle nomination au sein de l'unité de négociation, est assujetti à une période de stage de quatre (4) mois. Toutefois, dans le cas de la personne salariée qui, conformément à la clause 32.14, poursuit une formation

linguistique, la période de stage ne prendra fin que lorsqu'elle aura accompli quatre (4) mois de travail dans le poste, exclusion faite du temps consacré à la formation.

32.06 S'il advient qu'une personne salariée soit renvoyée en cours de stage à la suite de l'avancement au sein de l'AFPC, ou si la personne salariée désire se retirer du poste pendant la durée du stage, l'employeur fait tout effort raisonnable pour affecter la personne salariée à un poste, à un niveau de classification équivalant à son ancien poste, pour lequel elle est qualifiée.

32.07 La date d'augmentation d'échelon de la personne salariée nommée en conformité avec la clause 32.06 est la même que celle de l'ancien poste, comme si la nomination au poste plus élevé n'avait jamais été faite.

32.08 Le traitement auquel la personne salariée a droit lors de sa nomination, en conformité avec la clause 32.06, est celui auquel elle aurait eu droit dans son ancien poste si la nomination au poste plus élevé n'avait jamais été faite.

32.09 Les personnes salariées nommées pour une période déterminée ne peuvent s'inscrire aux concours restreints avant d'avoir justifié de six (6) mois d'emploi continu.

32.10 a) Sous réserve des dispositions du paragraphe 32.10 b), la personne salariée qui est membre de l'unité de négociation depuis plus de trois (3) années consécutives n'est pas tenue d'être mutée.

b) Si le poste de la personne salariée est aboli en permanence en raison d'une réorganisation, la personne salariée en cause en est avisée le plus tôt possible mais au moins trois (3) mois avant la date à laquelle son poste sera aboli. Dès qu'elle est avisée, la personne salariée en cause a le droit d'être mutée en priorité à n'importe quel poste vacant au sein de l'unité de négociation, à condition de satisfaire aux exigences du poste vacant. L'employeur offrira des plans de formation individuelle aux personnes salariées touchées, selon qu'il le juge

nécessaire. À l'expiration de la période d'avis ci-dessus, l'employeur peut muter la personne salariée en cause.

c) Le poste aboli est celui qu'occupe la personne salariée qui est ou a été membre de l'unité de négociation depuis la période la plus courte.

32.11 Aucune personne salariée ne subit de perte de salaire par suite d'une mutation en vertu de la clause 32.10.

32.12 L'employeur n'exige pas de la personne salariée qu'elle soit mutée pour des motifs d'ordre disciplinaire.

32.13 Si la personne salariée est tenue d'accepter une mutation, elle n'est pas tenue de subir une nouvelle période de stage.

32.14 Si un poste est reconnu comme poste bilingue par l'employeur, et que ce poste doit être pourvu sur une base non impérative, les personnes salariées unilingues nommées pour une période indéterminée pourront soumettre une demande par écrit, à condition que la nomination à ce poste constitue une promotion pour la personne salariée et à condition que cette dernière s'engage à devenir compétente dans l'autre langue officielle dans un délai de deux (2) ans à compter de la date à laquelle l'employeur autorise la formation linguistique de la personne salariée. Si cette dernière ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste dans le délai prescrit, l'employeur fait tout effort raisonnable possible pour donner à la personne salariée un poste à un niveau de classification équivalant à son ancien poste. La personne salariée bénéficie d'un congé payé aux fins de la formation linguistique, et l'employeur prend à sa charge tous les frais reliés à cette formation.

32.15 Les parties conviennent qu'aucun poste, à l'exception des postes aux Services linguistiques, ne sera désigné bilingue impératif.

32.16 a) Le syndicat et l'employeur tiennent à l'équité en matière d'emploi. Les parties s'engagent à collaborer à mettre en place intégralement le plan d'équité en matière d'emploi

de l'AFPC, signé le 6 avril 1995, et à en surveiller l'application, comme il est stipulé dans la politique de l'Alliance sur l'équité en matière d'emploi. Le plan d'équité en matière d'emploi de l'AFPC est un document détaillé. Il comprend des mesures qualitatives et quantitatives ainsi que des stratégies visant à éliminer les obstacles auxquels les membres des groupes d'équité font face et à créer un lieu de travail représentatif. L'application du plan d'équité en matière d'emploi de l'Alliance est obligatoire aux termes de l'article 25 de la présente convention collective.

b) À cette fin, le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEE) continuera à revoir et à surveiller tous les aspects de l'emploi pour voir s'il y a des preuves de traitement différent ou discriminatoire des personnes salariées en raison du sexe, de la race, de l'incapacité et de l'orientation sexuelle. Le CMEE va également formuler les recommandations, élaborer les stratégies et proposer les solutions nécessaires pour éliminer ces pratiques afin d'assurer la mise en application intégrale du plan d'équité en matière d'emploi de l'AFPC.

c) Le SEA nommera un représentant de chacune de ses unités de négociation. Le Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi comprend un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur.

d) Le CMEE se réunira sans qu'il y ait perte de rémunération, et l'employeur accepte de payer les déplacements. Les réunions ont lieu à intervalles réguliers (au moins quatre fois par année).

e) Le plan d'équité en matière d'emploi de l'AFPC renferme un protocole sur la révision de la convention collective. Ce protocole prévoit la création d'un groupe de travail et l'élaboration d'un mandat; cernera les questions dans la convention collective et élaborera un processus propre à régler ces questions, dans la mesure où elles ont trait à la mise en application du plan d'équité en matière

d'emploi de l'AFPC. Si les parties ne parviennent pas à une entente mutuelle sur ces questions, les questions en litige seront renvoyées à la médiation et à la conciliation par une tierce partie, qui rendra une décision exécutoire pour les parties.

32.17 a) Lorsque la personne salariée n'est pas retenue à un concours d'avancement, l'employeur la prévient de son échec. La personne salariée a droit à un entretien postérieur à la sélection, sur demande, qui sera fixé à une date mutuellement acceptable.

b) La personne salariée et son représentant ont le droit de revoir le rendement de la personne salariée durant le processus du concours. Cela aidera la personne salariée à réaliser ses aspirations professionnelles tout en respectant l'intimité des personnes qui participent au processus.

ARTICLE 32A

EMPLOI POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

32A.01 Les parties reconnaissent la nécessité et les avantages de doter à l'occasion des postes pour une période déterminée.

32A.02 Il demeure entendu que les dispositions du paragraphe 30.01 (mise en disponibilité) ne s'appliquent pas lorsqu'une personne salariée nommée pour une période déterminée cesse d'être à l'emploi de l'AFPC au terme de la période de temps déterminée (ou de sa prolongation).

32A.03 Nonobstant ce qui précède, il n'est pas mis fin prématurément à un emploi pour une période déterminée, à moins que la ou le titulaire ne revienne l'occuper et non sans que soit donné un préavis d'au moins dix (10) jours.

32A.04 Aucune personne salariée nommée pour une période déterminée n'est nommée pour une période de plus d'un an,

sauf si, et à cette seule condition, le syndicat y consent par écrit.

32A.05 Nonobstant l'article 32 de cette convention collective, toute personne salariée nommée pour une période déterminée qui a occupé sans interruption le même poste pendant une période de trois (3) ans ou plus est nommée sans concours au poste qu'elle occupe, s'il est vacant ou le devient. Elle est automatiquement personne salariée nommée pour une période indéterminée. Aux fins du présent article, une interruption de trente (30) jours ou moins entre les périodes d'emploi ne constitue pas une interruption de service.

32A.06 Pendant un an à partir du jour où sa période déterminée prend fin, la personne salariée qui a travaillé sans interruption pendant une période d'au moins un an est avisée par écrit par la Direction des ressources humaines et du développement organisationnel de l'AFPC des concours de l'AFPC qui s'adressent au grand public.

ARTICLE 33

INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ

33.01 Lorsque l'employeur exige que la personne salariée soit disponible pendant les heures hors service, elle a droit à une indemnité de disponibilité de 25 $ pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pendant laquelle elle est en disponibilité, sauf son jour de repos, le congé des fêtes de fin d'année et les jours fériés payés. Pour toute fonction de disponibilité, un jour de repos, pendant le congé des fêtes de fin d'année ou un jour férié désigné payé, la personne salariée touche 50 $.

33.02 Lorsque la personne salariée en disponibilité est rappelée au travail, les dispositions de la clause 34.01, Indemnité de rappel au travail, s'appliquent.

33.03 L'employeur fournit un dispositif de communication (p. ex, une pagette ou un cellulaire) et d'autres aides à la communication accessibles aux personnes salariées placées en disponibilité, pour la durée de la période de disponibilité. Pour plus de précision, le fait de recevoir un dispositif de communication ne place pas la personne salariée en disponibilité. L'employeur désigne la personne salariée qui sera en disponibilité et fixe la durée de cette fonction.

ARTICLE 34

INDEMNITÉ DE RAPPEL

34.01 Lorsque la personne salariée est rappelée à son lieu de travail après avoir terminé ses heures de travail régulières et quitté son lieu de travail, ou est rappelée à son lieu de travail un jour de repos, un jour férié payé ou pendant le congé des fêtes de fin d'année,

elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes : la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées ou

un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures normales, à condition que la période des heures supplémentaires effectuées par la personne salariée ne soit pas accolée à ses heures de travail régulières.

34.02 Lorsque la personne salariée, qui est rappelée à son lieu de travail, conformément à la clause 34.01, est tenue d'utiliser des moyens de transport autres que les moyens de transport en commun normaux, elle a droit :

a) à une indemnité de millage et au remboursement de ses dépenses de stationnement, sur présentation des reçus, conformément à la Politique sur les voyages de l'AFPC, si elle utilise sa propre voiture avec l'autorisation de l'employeur; ou

b) les dépenses réellement faites pour d'autres moyens de transport commerciaux, à condition de soumettre un reçu aux fins de remboursement.

Le temps que la personne salariée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré du temps de travail.

34.03 Les clauses 34.01 et 34.02 ne s'appliquent pas à la personne salariée qui est tenue, avant la fin du jour de travail ou à tout moment antérieur, de rentrer au travail et qui rentre un jour de travail normal en dehors de ses heures de travail régulières. Cette personne salariée touche la plus élevée de ces rémunérations :

a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées,

ou

b) un minimum de deux (2) heures de rémunération au taux des heures normales, à condition que la période des heures supplémentaires effectuées par la personne salariée ne soit pas accolée à ses heures de travail régulières.

ARTICLE 35

DISCIPLINE

Motif valable et fardeau de la preuve

35.01 a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à la personne salariée sans motif valable, raisonnable et suffisant. La mesure disciplinaire précise les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.

b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve et celle-ci doit se limiter aux motifs mentionnés dans l'avis prévu au paragraphe a) ci-dessus.

Dossier personnel

35.02 a) L'employeur convient qu'il ne doit y avoir qu'un seul dossier personnel pour chaque personne salariée et qu'aucun rapport relatif à la conduite ou au rendement de celle-ci ne pourra être invoqué contre elle, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si le rapport ne fait pas partie dudit dossier.

b) Aucun rapport ne peut être versé au dossier et en faire partie à moins qu'un exemplaire de ce document n'ait été transmis à la personne salariée dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la présumée infraction de la personne salariée, de sa connaissance par l'employeur ou de la présumée source de mécontentement de l'employeur à son sujet.

c) Tout rapport défavorable envers la personne salariée et tout rapport concernant un délit sont retirés du dossier après une période de deux (2) ans depuis la date de la présumée infraction, pourvu qu'il n'y ait pas d'autre infraction de même nature.

Accès au dossier personnel

35.03 Sur demande écrite de la personne salariée, cette dernière, son représentant syndical, a accès au dossier personnel officiel de la personne salariée en présence d'un représentant autorisé de la gestion.

Entrevue disciplinaire

35.04 a) L’employeur accepte d’aviser la personne salariée vingt-quatre (24) heures à l’avance de toute entrevue de nature disciplinaire et de lui indiquer :

i) qu’elle a le droit de se faire accompagner par un représentant syndical;

ii) l’objet de la réunion en précisant s’il s’agit ou non de son dossier personnel;

iii) que si le dossier personnel de la personne salariée doit être en cause lors de l’entrevue, la personne salariée, ou son représentant syndical avec la permission de celle-ci, aura accès à ce dossier avant la tenue de l’entrevue, conformément à la clause 35.03.

Nonobstant ce qui précède, les délais mentionnés en 35.04 a) sont de deux (2) semaines lorsque l’entrevue disciplinaire a trait à une personne salariée dont le lieu de travail n’est pas au bureau national de l’AFPC. Les parties peuvent convenir mutuellement de renoncer à la totalité ou à une partie de la période d’avis de deux (2) semaines. Il est convenu que cette période d’avis ne comptera pas dans les 25 jours ouvrables au cours desquels l’employeur doit agir en conformité avec les dispositions de la clause 35.02 b).

b) Pendant l’entrevue, l’employeur ne sera pas limité au sujet énoncé dans l’objet de la réunion (voir la clause 35.04 a) ii)). Toutefois, si de nouvelles questions sont soulevées, le syndicat se réserve le droit d’ajourner la réunion pendant au plus vingt-quatre (24) heures.

c) La personne salariée a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à toute entrevue de nature disciplinaire à moins d’avoir reçu l’avis ci-dessus prévu.

d) Si la personne salariée ne se présente pas à l’entrevue et n’explique pas son absence, l’employeur procédera unilatéralement.

35.05 L'employeur a le droit de discuter du travail ou des conditions de travail avec les personnes salariées. Ces discussions ne sont pas considérées comme de la discipline.

ARTICLE 35A

PÉRIODE DE RÉFLEXION

35A.01 La personne salariée qui met fin sciemment à son emploi par suite d'un malentendu ou d'un argument sera autorisée à retourner au travail et à demeurer en poste si elle le fait dans les trois (3) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 36

STATIONNEMENT

36.01 La personne salariée qui utilise sa voiture pour se déplacer entre son domicile et son lieu de travail peut, à condition qu'il y ait de l'espace, faire une demande en vue de louer un espace de stationnement, soit à l'intérieur ou soit à l'extérieur, dans l'aire de stationnement au lieu de travail.

36.02 Sous réserve des dispositions de la clause 36.01, l'employeur paye soixante pour cent (60 %) des frais de stationnement et la part des frais de la personne salariée est retenue sur sa paye. L'employeur offre le stationnement gratuit aux personnes salariées à mobilité réduite qui sont munies d'un permis de stationnement accessible émis par une province.

36.03 Les personnes salariées qui ne reçoivent pas la subvention de stationnement indiquée à la clause 36.02 touchent une indemnité mensuelle de 90 $ pour chaque mois où elles ont reçu une rémunération pour au moins 70 heures pendant ce mois.

36.04 L’employeur rembourse aux personnes salariées ayant un handicap les autres frais liés au stationnement qu’elles engagent dans l’exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 37

PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

37.01 À moins d’indications contraires précises dans le présent article, les dispositions de la présente convention collective s’appliquent aux personnes salariées à temps partiel.

37.02 La semaine normale de travail de la personne salariée à temps partiel est d’au moins 17,5 heures, du lundi au vendredi inclusivement, tel que le détermine l’employeur.

37.03 Les heures de travail hebdomadaires de la personne salariée à temps partiel sont déterminées et autorisées par l’employeur après consultation avec la personne salariée concernée.

37.04 Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, les heures supplémentaires s’entendent du travail autorisé et accompli en excédent de sept (7) heures, un jour normal de travail; ou du travail autorisé et accompli en excédent de 35 heures, une semaine normale de travail;

ou

du travail autorisé et accompli le samedi ou le dimanche;

ou

du travail supplémentaire autorisé et accompli un jour férié payé.

37.05 Les personnes salariées à temps plein qualifiées se voient offrir les premiers l’exécution du travail supplémentaire autorisé.

37.06 Sous réserve de la clause 37.08, la personne salariée à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins 35 heures.

37.07 Sous réserve de la clause 37.08, la personne salariée à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins 35 heures.

37.08 Aux fins du présent article, la personne salariée à temps partiel accumule des crédits de congé annuel et des crédits de congé de maladie en fonction de la proportion que ses heures de travail d'horaire hebdomadaires, déterminées et autorisées par l'employeur au moment de la nomination, représentent des heures normales d'horaire des personnes salariées à temps plein.

Ces crédits de congé accumulés sont convertis en heures et en minutes.

37.09 La période d'augmentation d'échelon de la personne salariée à temps partiel est énoncée au paragraphe 20.08.

37.10 Conformément à la clause 20.11, la personne salariée à temps partiel a droit de recevoir, pour services rendus, une rémunération à tarif horaire.

37.11 La personne salariée à temps partiel admissible à la prime de bilinguisme a droit de toucher cette prime au regard de tout mois durant lequel elle touche la rémunération d'au moins 35 heures.

37.12 Le montant de la prime de bilinguisme payable à la personne salariée à temps partiel admissible est établi en fonction de la proportion que ses heures normales de travail hebdomadaires, déterminées et autorisées par l'employeur au moment de la nomination, représentent des heures normales de travail des personnes salariées à temps plein.

37.13 La personne salariée à temps partiel est admissible à l'indemnité de rappel et de rentrée au travail, tel qu'énoncé à l'article 34, un jour ouvrable normal au cours duquel elle a travaillé sept (7) heures, ou un jour de repos ou un jour férié payé.

37.14 Les personnes salariées à temps plein qualifiées se voient accorder en premier l'occasion de toucher l'indemnité de rappel et de rentrée au travail, tel qu'énoncé à l'article 34 de la présente convention.

37.15 La personne salariée à temps partiel touche une rémunération au regard des congés annuels payés, des congés de maladie payés, des congés spéciaux payés et des jours fériés payés, pour sa durée de travail hebdomadaire à l'horaire, déterminée et autorisée par l'employeur au moment de la nomination.

ARTICLE 38

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

38.01 L'expression « changement technologique » désigne la mise en place de matériel différent par sa nature, par son genre ou par son nombre de celui qui était utilisé auparavant, un changement dans la manière dont l'employeur effectue ses opérations, qui se rapporte à la mise en place de ce matériel, et tout changement dans les méthodes de travail et dans les opérations, qui affecte une ou plusieurs personnes salariées.

38.02 Élimination des effets défavorables : L'employeur, lorsqu'il procède à des changements technologiques, s'engage à éliminer tous les effets défavorables causés aux personnes salariées et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux que ces changements pourraient entraîner.

38.03 Avis : Lorsque l'employeur songe à introduire un changement technologique :

a) il accepte de donner au syndicat un préavis aussi long que possible de son intention et de procéder à la mise à jour des renseignements fournis au fur et à mesure que des développements et des modifications se produiront;

b) nonobstant ce qui précède, l'employeur fournit au syndicat, au moins 90 jours avant l'introduction d'un changement technologique, un exposé circonstancié du projet qu'il entend réaliser, en révélant tous les effets et répercussions prévisibles sur les personnes salariées.

38.04 Renseignements pertinents inclus : L'avis mentionné à la clause 38.03 doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :

a) le genre de changement;

b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ce changement;

c) le nombre approximatif de personnes salariées qui sont susceptibles d'être touchées par le changement, ainsi que le genre de personnes salariées et leur lieu de travail;

d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des personnes salariées touchées;

e) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les personnes salariées.

38.05 Rencontres syndicales- patronales sur les changements : Lorsque l'employeur a prévenu le syndicat de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les 15 jours suivants et à tenir des consultations constructives et significatives en vue de parvenir à une entente sur les solutions à apporter aux problèmes soulevés par ce changement.

38.06 Protection des personnes salariées : Afin de rendre applicable le principe établi à la clause 38.02, l'employeur convient des dispositions suivantes, qui ont pour objet de protéger toutes les personnes salariées visées par la présente convention :

a) emploi garanti : sauf dispositions contraires prévues dans la présente convention, l'employeur garantit un emploi continu à toutes les personnes salariées visées par la présente convention jusqu'à la signature de la prochaine convention collective entre les parties;

b) classification garantie : au cours de la période d'emploi continu garantie aux termes du paragraphe précédent, la personne salariée conserve sa classification et l'échelle de traitement correspondante, peu importe toute réaffectation à d'autres fonctions ou toute reclassification des fonctions accomplies par la personne salariée à un niveau inférieur;

c) recyclage : toute personne salariée volontairement ou obligatoirement réaffectée ou reclassifiée du fait de ces changements doit, dans la mesure où elle en a besoin, être recyclée pendant ses heures de travail tout en recevant son plein salaire de l'employeur, sans frais additionnels pour la personne salariée. Toute personne salariée qui ne peut suivre un cours de recyclage conserve sa classification, ou l'équivalent, dans l'unité de négociation;

d) surveillance et intimité : les personnes salariées seront avisées par écrit de tout changement dans les méthodes d'évaluation du travail attribuable au changement technologique. En aucun moment des systèmes ou des appareils électroniques ne seront-ils utilisés pour évaluer le rendement des personnes salariées individuellement.

38.07 Lorsque l'employeur met en place du nouveau matériel ou de nouveaux logiciels, il fournit aux personnes salariées qui utilisent le nouveau matériel ou les nouveaux logiciels la formation qu'elle demandent dans la langue officielle de leur

choix, pendant leurs heures de travail, avec pleine rémunération, et sans que cela leur occasionne de frais additionnels.

ARTICLE 39

ÉTIQUETTE SYNDICALE

39.01 L'étiquette syndicale, sous forme d'estampe ou tapée à la machine, est apposée sur toute la correspondance, tous les rapports, mémoires, etc., qui sont réalisés au bureau de l'employeur par les personnes qui travaillent aux termes des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 40

SANTÉ ET SÉCURITÉ

40.01 Préambule

L'employeur convient de prendre les mesures appropriées, jugées nécessaires, pour veiller à ce que les personnes salariées, pendant la durée de leur emploi, travaillent dans un milieu sûr et sain.

L'employeur et le syndicat conviennent d'encourager les personnes salariées à travailler d'une façon sécuritaire, et les personnes salariées respectent les règles et les usages en matière de santé et de sécurité, établis de temps à autre par l'employeur, comme mesure de protection pour elles-mêmes et pour les autres.

40.02 Comité mixte de santé et de sécurité

Un comité mixte de santé et de sécurité, comportant un nombre égal de représentants, sera mis sur pied. Le comité examine des questions telles la protection de la santé et la prévention contre les risques à la vie et à la propriété, et il

formule des recommandations pertinentes. Le comité portera surtout attention aux questions concernant des conditions de travail prétendues dangereuses ou insalubres. Des réunions auront lieu à intervalles réguliers et on publiera les procès-verbaux de toutes les réunions. Deux membres du comité mixte de santé et de sécurité, soit un membre de la direction et un membre du syndicat, vont faire enquête conjointement au sujet de tous les accidents impliquant des membres des unités de négociation.

40.03 Formation en secourisme

a) L'employeur encouragera les personnes salariées à suivre des cours de premiers soins et de recyclage et, à cette fin, il assumera les frais de la formation en secourisme. Les personnes salariées choisies par l'employeur aux fins de la formation en secourisme bénéficient de temps libre sans perte de rémunération.

b) L'employeur s'engage à voir à ce que tous les postes et trousses de premiers soins se conforment aux lois et règlements provinciaux appropriés en matière de santé et de sécurité.

40.04 Examens spéciaux

L'employeur s'engage, s'il le juge nécessaire, à faire subir des examens aux personnes salariées et à soumettre le milieu de travail à des contrôles en vue d'assurer un milieu de travail sûr, sain et ergonomique, le coût des examens et contrôles étant assumé par l'employeur.

40.05 Examens médicaux

a) Lorsque l'employeur exige de la personne salariée qu'elle subisse un examen médical par un médecin qualifié, l'examen aura lieu sans frais pour la personne salariée. Les résultats de tous les examens médicaux seront mis à la disposition des personnes salariées, sur demande.

b) Les personnes salariées qui travaillent aux TEV plus de trois (3) heures par jour subissent un examen de la vue, deux fois par année, sans frais pour elles. Les dossiers peuvent être conservés dans le système de classement du PAE.

40.06 Méthodes de travail

L'employeur assurera des procédures d'exploitation sûres, ainsi qu'une formation, aux personnes salariées, quant à la manipulation des matériaux, au fonctionnement de l'équipement et à l'exposition aux substances toxiques. En consultation avec le comité mixte de santé et de sécurité, l'employeur donne intégralement et immédiatement suite à toutes les prescriptions édictées en vertu des lois régissant le SIMDUT. Toute la formation prévue en application du SIMDUT est organisée par l'intermédiaire du comité mixte et avec son approbation.

40.07 Aucune personne salariée n'est tenue de faire fonctionner un appareil TEV pendant plus de cinquante minutes par heure et cinq heures par jour.

40.08 Personnes salariées blessées

S'il advenait que la personne salariée subisse des blessures au travail et qu'elle devienne physiquement handicapée par suite de ces blessures, l'employeur fait tout effort pour donner à la personne salariée blessée un emploi convenable qui soit disponible.

40.09 Information en santé et en sécurité

L'employeur convient, pour ce qui est des conditions dans le milieu de travail, de fournir au syndicat tout renseignement demandé qu'il détient en matière de santé et de sécurité.

40.10 Situations dangereuses

Lorsque la personne salariée refuse de travailler dans des cas de situations dangereuses, en conformité avec la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario (1979), elle ne subit pas de sanctions disciplinaires.

40.11 L'employée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que ses conditions de travail peuvent être dangereuses pour son enfant à naître, ou pour elle-même en raison de sa grossesse, peut demander à être réaffectée à d'autres fonctions n'impliquant aucun danger de la sorte, pour la durée de sa grossesse. Ces demandes sont accordées par l'employeur, et la réaffectation n'entraîne aucune perte de rémunération ou d'avantages.

40.12 Procédure de règlement des griefs

La présence de dangers à la santé et à la sécurité dans le milieu de travail est sujette aux dispositions de l'article 25 (Procédure de règlement des griefs) de la présente convention.

40.13 Indemnité de loisirs

a) Les parties conviennent de la nécessité de participer à des activités récréatives pour atténuer le stress relié au travail. À cette fin, l'employeur convient de rembourser à tous les personnes salariées 650 $ par année, payables à la dernière paie de chaque année civile.

b) L'« indemnité de loisirs » est calculée proportionnellement à raison de 1/12 du montant annuel pour chaque mois complet de travail en vertu de la présente convention collective.

c) La personne salariée temporaire est tenue de soumettre une demande de remboursement de la manière habituelle, le 1er janvier d'une année donnée ou après cette date. Si elle cesse d'être une personne salariée avant le 1er janvier, elle peut réclamer 1/12 de l'indemnité

pour chaque mois complet de travail au moment de la cessation.

d) Congé de stress

Les personnes salariées ont droit à un (1) jour de congé par année civile aux fins d'alléger le stress. Ce congé ne peut être combiné à un autre genre de congé et ne peut être reporté à l'année suivante.

e) Congé de loisirs

Les personnes salariées ont droit à deux (2) jours de congé de loisirs par année civile. Ce congé ne peut être combiné à aucun autre genre de congé et ne peut être reporté à l'année suivante.

ARTICLE 41

PARTAGE D'EMPLOI

41.01 a) Les conditions régissant les dispositions du partage d'emploi seront telles qu'en conviendront mutuellement le syndicat et l'employeur, et les participants.

b) Le partage d'emploi ne sera autorisé que si les personnes salariées existantes en font la demande. Les personnes affectées à des situations de partage d'emploi continueront d'être membres de l'unité de négociation et d'être visées par la convention collective.

c) Les conditions relatives aux dispositions du partage d'emploi, convenues par les parties, font partie de la convention collective et tiennent compte des facteurs suivants :

i) la durée du travail;

ii) tous les congés acquis;

iii) la période d'augmentation;

iv) les jours fériés payés;

v) tous les régimes d'avantages;

vi) a) l'engagement des personnes salariées face aux conditions du poste partagé;

b) l'annulation de l'entente sur préavis d'un mois à la Direction des ressources humaines et du développement organisationnel.

vii) Établissement de l'horaire - À condition qu'un préavis raisonnable soit donné, et avec l'approbation de l'employeur, les personnes salariées peuvent s'échanger des jours de travail si cela n'entraîne pas de frais additionnels pour l'employeur. Cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable.

d) Toutes les demandes de partage d'emploi sont examinées par l'employeur. Le syndicat est prévenu de toute demande de ce genre immédiatement après que la demande est faite à l'employeur.

e) Il est entendu que le partage d'emploi n'entraîne pas de frais additionnels pour l'employeur.

f) Le « partage d'emploi » n'a pas pour objet de remplacer ou de supplanter l'application de l'article 37, Personnes salariées à temps partiel.

g) Lorsque la personne salariée veut partager son emploi et qu'on ne peut trouver une autre personne salariée dans la famille de l'AFPC, l'employeur, lorsque c'est possible et que cela n'entraîne pas de frais additionnels pour

l'Alliance, peut songer à d'autres candidats qualifiés de l'extérieur des unités de négociation de la famille de l'Alliance.

ARTICLE 42

PROTECTION DU POSTE PENDANT UN AN

42.01 La personne salariée qui bénéficie d'un congé d'une durée d'au plus un (1) an aux termes de la présente convention collective réintègre son poste à la fin de son congé.

ARTICLE 43

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

43.01 Les parties conviennent par les présentes que l'employeur peut accorder un congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an à chaque personne salariée qui a terminé sept (7) années d'emploi continu au sein de l'unité de négociation. De plus, l'employeur peut accorder d'autres périodes de congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an après qu'une personne salariée a terminé quatre (4) années additionnelles d'emploi continu au sein de l'unité de négociation.

43.02 Voici les conditions régissant ce congé :

a) L'employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé durant la même période à plus d'une (1) personne salariée exerçant dans la même direction. Si plus d'une (1) personne salariée exerçant dans la même direction soumettent une demande au regard d'un tel congé visant en tout ou en partie la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant dans l'octroi de ce congé.

b) L'employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé durant la même période à plus de cinq (5) personnes salariées assujetties à la présente convention collective. Si plus de

cinq (5) personnes salariées soumettent une demande au regard d'un tel congé visant en tout ou en partie la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant dans l'octroi de ce congé.

c) Le congé accordé en vertu du présent article, s'il est d'une période de plus de trois (3) mois, est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel de la personne salariée en cause. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

d) Durant toute période de congé accordé en vertu du présent article, la personne salariée paye la totalité (100 %) des primes au regard des régimes d'avantages mentionnées à l'article 27 de la présente convention collective. Si la personne salariée le veut, elle peut payer sa part et celle de l'employeur des primes du régime de pension de l'AFPC durant ces périodes de congé.

e) La personne salariée qui bénéficie d'un congé en vertu du présent article a le droit de retourner à son ancien poste à la fin de ce congé.

f) Le présent congé ne peut pas être juxtaposé à un autre congé non payé.

43.03 Les modalités régissant le régime de rémunération différée sont incluses à l'Annexe « E ».

ARTICLE 44

CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

44.01 Aux personnes salariées nommées pour une période indéterminée au sein des unités de négociation, l'employeur peut accorder un congé non payé d'une durée de cinq semaines à trois mois au cours d'une période donnée de douze

mois. Sous réserve des nécessités du service, ce congé est accordé de manière équitable au sein de l'organisation. La période de douze mois est une période de temps ininterrompue ne correspondant pas nécessairement à une année civile. Les conditions régissant ce congé sont les suivantes :

a) La rémunération de la personne salariée participante est réduite en conséquence et étalée sur l'année.

b) Le niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, de même que les protections en vertu de ces régimes.

c) Les taux de cotisation aux régimes de pension et d'avantages sociaux sont maintenus au même niveau qu'avant le congé, mais il incombe à la personne salariée d'acquitter sa part des primes ou des cotisations. Aucun crédit de congé annuel ou de congé de maladie n'est accumulé durant la période de congé non payé.

d) Les modalités de congé approuvées ne sont modifiées qu'en présence de circonstances exceptionnelles et imprévues. Toute modification de ces modalités fera l'objet d'un préavis de 30 jours donné à la personne salariée.

e) Tout changement demandé par la personne salariée, ou annulation des dispositions relatives au congé, doit être apporté dans les douze mois de la période d'étalement du revenu initialement approuvée.

f) La personne salariée doit présenter par écrit sa demande de modification et elle doit donner un préavis raisonnable.

g) La période de congé non payé n'est prolongée d'aucune autre période de congé payé ou non payé.

h) Les personnes salariées ont droit de demander un congé avec étalement du revenu une fois tous les trois ans.

i) La demande pour congé avec étalement du revenu est incluse dans l'Annexe « F ».

ARTICLE 45

DROIT D'ADHÉSION À UNE ASSOCIATION PROFESSIONNELLE

45.01 L'employeur rembourse à la personne salariée les droits versés pour adhérer ou conserver l'adhésion à une association professionnelle lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur d'adhérer à une association professionnelle pour exercer les fonctions du poste qu'elle occupe.

ARTICLE 46

MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

46.01 À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de signature et demeurent en vigueur d'une année à l'autre par la suite à moins qu'une partie avise l'autre partie, par écrit, qu'elle désire mettre fin à la convention ou la modifier.

46.02 Si l'une ou l'autre partie désire proposer des modifications à la présente convention, elle en avise l'autre, par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration. Cet avis renferme les modifications qu'on veut apporter. Une réunion entre les parties est convoquée dans les vingt (20) jours de la date à laquelle l'avis d'entamer les négociations a été signifié.

46.03 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel entre les parties.

46.04 La présente convention expirera le 30 avril 2016.

46.05 Les taux de rémunération qui paraissent à l'appendice « A » de la présente convention collective s'appliquent avec effet rétroactif dans le cas de toutes les personnes salariées qui ont

quitté l'emploi de l'AFPC avant la signature de la présente convention collective. Il incombe à ces personnes de maintenir une adresse et un numéro de téléphone courants auprès du bureau du personnel.

SIGNÉ CE 5 JOUR DU MOIS DE juin 2014.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION

Entrée en vigueur	Éch. 1 (min)	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5 (max)
Niveau 1					
Salaire annuel actuel	29,820	30,712	31,633	32,583	33,561
1 mai 2013	30,267	31,173	32,107	33,072	34,064
1 mai 2014	30,721	31,640	32,589	33,568	34,575
1 mai 2015	31,182	32,115	33,078	34,071	35,094
Niveau 2					
Salaire annuel actuel	33,791	34,804	35,849	36,926	38,032
1 mai 2013	34,298	35,326	36,387	37,480	38,602
1 mai 2014	34,812	35,856	36,933	38,042	39,182
1 mai 2015	35,335	36,394	37,487	38,613	39,769
Niveau 3					
Salaire annuel actuel	37,764	38,897	40,063	41,266	42,504
1 mai 2013	38,330	39,480	40,664	41,885	43,142
1 mai 2014	38,905	40,073	41,274	42,513	43,789
1 mai 2015	39,489	40,674	41,893	43,151	44,446
Niveau 4					
Salaire annuel actuel	41,738	42,988	44,279	45,607	46,974
1 mai 2013	42,364	43,633	44,943	46,291	47,679
1 mai 2014	43,000	44,287	45,617	46,985	48,394
1 mai 2015	43,645	44,952	46,302	47,690	49,120
Niveau 5					
Salaire annuel actuel	47,296	48,717	50,178	51,685	53,235
1 mai 2013	48,005	49,448	50,931	52,460	54,034
1 mai 2014	48,726	50,189	51,695	53,247	54,844
1 mai 2015	49,456	50,942	52,470	54,046	55,667
Niveau 6					
Salaire annuel actuel	52,862	54,447	56,078	57,763	59,495
1 mai 2013	53,655	55,264	56,919	58,629	60,387
1 mai 2014	54,460	56,093	57,773	59,509	61,293
1 mai 2015	55,277	56,934	58,640	60,402	62,213

Niveau 7					
Salaire annuel actuel	58,422	60,175	61,980	63,840	65,754
1 mai 2013	59,298	61,078	62,910	64,798	66,740
1 mai 2014	60,188	61,994	63,853	65,770	67,741
1 mai 2015	61,091	62,924	64,811	66,756	68,758
Niveau 8					
Salaire annuel actuel	63,984	65,904	67,881	69,917	72,015
1 mai 2013	64,944	66,893	68,899	70,966	73,095
1 mai 2014	65,918	67,896	69,933	72,030	74,192
1 mai 2015	66,907	68,914	70,982	73,111	75,305
Niveau 9					
Salaire annuel actuel	69,548	71,633	73,781	75,994	78,275
1 mai 2013	70,591	72,707	74,888	77,134	79,449
1 mai 2014	71,650	73,798	76,011	78,291	80,641
1 mai 2015	72,725	74,905	77,151	79,465	81,850

ANNEXE « B »

COMPOSITION DES NIVEAUX DU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION

NIVEAU	COTATION NUMÉRIQUE
1	jusqu'à 300
2	301 à 350 (50)
3	351 à 400 (50)
4	401 à 450 (50)
5	451 à 520 (70)
6	521 à 590 (70)
7	591 à 660 (70)
8	661 à 730 (70)
9	731 à 800 (70)

ANNEXE « C »

RÈGLES DE CONVERSION

01 Administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé.

a) Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé, la personne salariée est rémunérée, à compter de la date d'entrée en vigueur de cette reclassification, au taux de rémunération le plus rapproché, sans lui être inférieur, du taux de rémunération qu'elle touche au regard de son poste principal le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste.

Augmentations d'échelon

b) Lorsque la personne salariée, qui était rémunérée au taux maximal dans l'ancienne échelle des taux, n'est pas rémunérée au taux maximal dans la nouvelle échelle des taux, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon est par la suite la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.

c) Lorsque la personne salariée, qui n'était pas rémunérée au taux maximal dans l'ancienne échelle des taux, n'est pas rémunérée au taux maximal dans la nouvelle échelle des taux, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon est par la suite la même que celle qui était en vigueur avant la reclassification du poste, et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.

02 Administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est moins élevé.

a) Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximal est moins élevé, l'employé bénéficiera du régime applicable au « Titulaire actuel seulement », aussi longtemps que la personne salariée demeurera à ce poste. Cette personne continue d'être rémunérée selon l'ancienne échelle des taux applicables à son poste avant la date d'entrée en vigueur de la reclassification de ce poste et elle a droit aux augmentations économiques telles que négociées par le syndicat pour les autres personnes salariées dont le niveau de traitement est le même.

Augmentations d'échelon

b) La personne salariée, à qui s'applique la clause 02, qui n'était pas rémunérée au taux maximal de l'ancienne échelle des taux, a droit de toucher par la suite des augmentations d'échelon à la même date d'augmentation d'échelon qui était en vigueur avant la reclassification de son poste, jusqu'à ce qu'elle atteigne le taux maximal de l'ancienne échelle des taux, et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisé dans la présente convention collective.

03 Période de stage à la suite de la reclassification d'un poste

a) Lorsque la personne salariée a terminé la période de stage initiale du poste qu'elle occupe, elle n'est pas assujettie à un stage à la suite de la reclassification de son poste;

ou

b) lorsque la personne salariée n'a pas terminé la période de stage initiale du poste qu'elle occupe, l'employeur maintient la période de stage initiale, telle que précisée

dans la présente convention collective, à compter de la date de nomination à ce poste.

ANNEXE « D »

POLITIQUE DE L'AFPC CONCERNANT LES VOYAGES - TRANSPORT COMMERCIAL

1.1 L'employeur choisit le mode, la classe et le transporteur du transport commercial. Ce choix est fait en fonction du coût et il sera également influencé par les accords que l'employeur a négociés avec les fournisseurs de services.

1.2 La norme pour les voyages en avion et en train, c'est la classe économique. Cela inclut APEX, les vols nolisés et autres tarifs réduits. Les tarifs aériens disponibles les plus bas, appropriés à des itinéraires particuliers, seront recherchés au moment de faire les réservations. On choisira des tarifs à rabais et des tarifs réduits, plutôt que le plein tarif économique, lorsque ces tarifs sont offerts. Des économies importantes peuvent être obtenues si les vols sont réservés le plus longtemps possible à l'avance.

1.3 Les voyages en classe affaires peuvent être autorisés par l'employeur en conformité avec le principe suivant :

Le relèvement de la classe de voyage est une considération qui a trait à la durée réelle d'un vol unique ou à la durée du temps de voyage continu. Lorsque l'employeur exige que les personnes salariées voyagent à bord d'un vol direct de neuf heures ou plus non interrompu par des arrêts de nuit, et qui comporte un ou plusieurs arrêts intermédiaires, le relèvement sera autorisé lorsque les personnes salariées le demandent.

1.4 Toutes les exceptions à la présente politique doivent être approuvées par le directeur ou la directrice de la section.

ANNEXE « E »

RÈGLEMENTS DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

Généralités

1. Objet

Le régime de rémunération différée a été conçu dans le but d'offrir aux personnes salariées l'occasion de bénéficier d'au moins trois mois de congé au cours d'une période de moins de six ans, en échelonnant leur salaire.

2. Demande

Par l'entremise du chef de sa direction, la personne salariée doit présenter à l'employeur une demande par écrit au moins deux mois avant le début de la période de versement des fonds. L'autorisation ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Dans les dix jours qui suivent présentation de cette demande, la personne salariée se verra signifier l'acceptation ou le rejet de la demande. Lorsqu'un congé autofinancé a été approuvé, il ne peut être annulé. L'employeur peut limiter, au cours d'une période donnée, le nombre de participants au régime en raison des nécessités du service.

3. Entente

La personne salariée et l'employeur concluent une entente écrite décrivant en détail la période de versement des fonds, le montant de la rémunération différée et la période de congé.

Formule de paiement et congé

1. La période de congé n'est pas inférieure à :

a) trois mois consécutifs si la personne salariée s'inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement;

b) six mois consécutifs dans les autres cas.

2. Le congé peut être financé sur une période de six ans.

3. Le montant de la rémunération annuelle différée ne doit pas excéder 33 1/3 % de la rémunération annuelle.

4. Les sommes différées sont envoyées à la banque de l'AFPC. Ces fonds sont déposés dans un compte spécial et les intérêts courus au cours de la période de versement des fonds sont versés à la personne salariée sur son chèque de paie ordinaire au cours de la période de versement des fonds.

5. La période de congé doit suivre immédiatement la période de versement des fonds.

6. Le montant de la rémunération différée est versé à la personne salariée en paiements égaux toutes les deux semaines durant la période de congé. La période de congé doit se terminer avant la fin de la première année d'imposition qui commence après la période de versements des fonds. La période de congé ne peut donc dépasser 23 mois.

7. Au cours de la période de congé, tous les intérêts courus sur la rémunération différée sont inclus dans le versement toutes les deux semaines à la personne salariée.

8. Retenues obligatoires en conformité avec la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

   a) Durant la période de versement des fonds :

      i) prélèvement d'impôt sur la rémunération nette après la portion différée;

      ii) primes d'AE sur la rémunération brute régulière;

iii) primes du RPC sur la rémunération nette après la portion différée.

b) Durant la période de congé :

i) prélèvement d'impôt sur la portion différée seulement;

ii) primes d'AE - aucune retenue;

iii) primes du RPC sur la portion différée seulement.

9. La personne salariée doit retourner au travail pour le compte de l'employeur immédiatement après la période de congé pour une période au moins équivalente à la période du congé.

Avantages

1. Au cours de la période de versement des fonds, tous les avantages reliés au salaire sont structurés conformément à la rémunération brute (sauf la portion différée).

2. Les avantages de la personne salariée sont maintenus pendant la période de congé; la personne salariée est toutefois responsable de sa portion et de celle de l'employeur. Ces avantages sont aussi fondés sur la rémunération brute.

3. La période de congé ne compte pas dans le calcul du service continu et la personne salariée n'acquiert aucun congé durant cette période.

4. La personne salariée qui le souhaite peut choisir de faire inclure le congé dans la période de service ouvrant droit à pension. La personne salariée qui retient cette option verse ses contributions au régime de pension de l'AFPC

ainsi que celles de l'employeur, pendant la période de congé.

Retrait du régime

1. La personne salariée peut se retirer du régime à tout moment avant le début du congé.

2. Dans les 60 jours de la date de son retrait du régime, la personne salariée touche un montant forfaitaire égal aux sommes d'argent différées, moins les retenues obligatoires, plus tous les intérêts courus et non reçus.

3. Advenant que la personne salariée qui participe au régime décède, toute somme d'argent accumulée, plus les intérêts courus et non reçus, seront versés à sa succession.

Autres

L'employeur accepte d'aider les personnes salariées à adapter le régime à leurs besoins.

Loi de l'impôt sur le revenu (LIR)

Si des changements devaient être apportés à la LIR qui toucheraient le présent régime, le syndicat et l'employeur conviennent de s'assurer que le régime demeure conforme à la Loi.

Entente écrite

Entente sur le régime de rémunération différée

J'ai lu les conditions régissant le régime de rémunération différée que renferme ma convention collective et je les accepte. Les conditions particulières suivantes s'appliqueront également :

1. La période de versement des fonds de mon congé débutera à la première paye de mois/année pour se terminer à la dernière paye de mois/année.

2. Je conviens que, pendant la période du régime, toutes les heures supplémentaires que j'effectuerai me seront rémunérées sous forme de congé payé pendant l'année d'acquisition, plutôt qu'en espèces. Je pourrais également demander qu'une partie de mes heures supplémentaires soient payées en espèces et cette demande ne me sera pas refusée sans motif raisonnable.

3. J'accepte que soit différé _____% de ma rémunération au cours de la période du régime.

4. J'accepte de commencer ma période de congé avec rémunération différée le _____ et de retourner au travail le _____.

5. J'accepte de toucher les sommes différées en montants égaux toutes les deux semaines, y compris les intérêts courus, au cours de la période susmentionnée.

6. J'accepte de toucher les intérêts sur la portion différée de ma rémunération au cours de la période de versement des fonds.

_____ _____
Date Personne salariée

_____ _____
Date Employeur

ANNEXE « F »

DEMANDE DE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

J'ai lu et j'accepte les conditions régissant le congé avec étalement du revenu énoncées dans ma convention collective. Les conditions particulières suivantes s'appliquent :

1. La période de douze mois de participation à l'entente relative au congé avec étalement du revenu commence à compter de la première paye du mois de (d')_____(mois et année) et se termine à la dernière paye du mois de (d')_____ (mois et année).

2. J'accepte de commencer mon congé non payé le _____ et de revenir au travail le _____, ce qui porte à _____ semaines consécutives ma période totale de congé. J'accepte que cette période de congé non payé ne soit prolongée d'aucune autre période de congé payé ou non payé.

3. J'accepte que mon salaire annuel soit amputé du montant que représente la période de congé définie au point 2 et que ma rémunération réduite soit étalée sur la période de douze mois définie au point 1.

4. J'accepte de respecter l'engagement relatif à la période de douze mois. Si je ne respecte pas les conditions régissant la période de douze mois et si je ne reviens pas au travail à la date précisée au point 2, je reconnais que je peux avoir été payé en trop ou sous-payé durant la période, ce qui peut nécessiter des rajustements salariaux.

5. J'accepte de présenter la présente demande au moins 60 jours avant la période définie au point 1.

Date_____ Personne salariée _____

Date_____ Employeur_____

PROTOCOLES D'ACCORD

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

Les protocoles d'accord suivants prennent effet à la date de ratification, à moins qu'il soit expressément indiqué autrement, et sont considérés comme faisant partie de la présente convention collective.

SIGNÉ CE 5 JOUR DU MOIS DE juin 2014.

POUR L'EMPLOYEUR	POUR LE SYNDICAT

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 1

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

COMITÉ CONSULTATIF MIXTE SUR LA PENSION

Les parties conviennent que le comité consultatif mixte sur la pension a pour mandat d'étudier le régime de retraite de l'AFPC en vue de relever les points susceptibles d'être améliorés. Ce comité est chargé de faire rapport à ses mandants.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 2

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

POSTES EXCLUS DES UNITÉS DE NÉGOCIATION

1) Les parties conviennent que les postes énumérés ci-après devraient à juste titre être exclus de l'unité de négociation représentée par le SEA :

   a) Toutes les personnes salariées qui sont visées par une convention collective en vigueur dans une autre unité de négociation. Les parties reconnaissent que la liste des conventions collectives « existantes » comprennent les conventions collectives entre l'AFPC et :

      - l'Union canadienne des employés de syndicats (UCES), unités I et II
      - Unifor, section locale 2026
      - Unifor, section locale 2017
      - Unifor, section locale 2025

   b) Tous les dirigeants élus et nommés de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

   c) Les postes suivants sont exclus des unités de négociation décrites à l'article 5 en raison des compétences en matière de gestion ou des fonctions confidentielles qui y sont rattachées :

   Section des ressources humaines

- Adjointes administratives/adjoints administratifs (4)

Adjointes administratives/adjoints administratifs :

- au directeur ou à la directrice des ressources humaines et du développement organisationnel
- au directeur ou à la directrice des programmes
- au directeur ou à la directrice des bureaux régionaux
- au directeur ou à la directrice de la négociation collective
- au directeur ou à la directrice des finances et de la gestion de l'information

Bureau de direction :

- Adjointe administrative/adjoint administratif, Gestion des documents

2) Dans l'éventualité où l'employeur créerait un poste qui ne figure pas dans le paragraphe 1 (c) ci-dessus et qui, à son avis, ne devrait pas faire partie des unités de négociation représentées par le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance, il soumettra la demande d'exclusion à la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui tranchera. Le SEA se réserve le droit de se tourner vers la Commission s'il a des questions concernant les demandes d'exclusion.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 3

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

DÉCENTRALISATION DES FONCTIONS OU RESPONSABILITÉS

Les parties conviennent que, avant que le Comité exécutif de l'Alliance décide de décentraliser des fonctions ou des responsabilités, depuis la région de la direction centrale vers les régions, l'employeur tiendra des consultations valables avec le syndicat.

L'employeur convient que si les postes existants visés aux termes de la présente convention, ou si une grande partie des fonctions de ces postes, sont déplacés ou transférés d'une autre façon à une ou à des localités à l'extérieur de la région géographique de l'unité de négociation, la présente convention collective s'appliquera également à la nouvelle ou aux nouvelles localités.

Les dispositions générales de l'article de la présente convention collective au sujet du changement technologique s'appliquent une fois que l'employeur a signifié un avis d'intention au Syndicat des employé-e-s de l'Alliance.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 4

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

DÉMÉNAGEMENT DU SIÈGE SOCIAL

Les parties conviennent par les présentes de tenir des consultations valables pour déterminer les conséquences sur le personnel de l'Alliance d'une décision de déménager le siège social de l'AFPC.

Sur consentement mutuel, les parties peuvent convenir de rouvrir la convention collective, dans les domaines précis, en conformité avec la clause 46.03, pour examiner les répercussions sur les personnes salariées du déménagement du siège social de l'AFPC.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 5

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

ÉCHANGES DE POSTES EFFECTUÉS PAR LES PERSONNES SALARIÉES

Les parties conviennent par les présentes que les dispositions suivantes s'appliquent aux échanges de postes effectués par les personnes salariées :

1. Les échanges de postes proposés doivent être effectués par les personnes salariées et la période d'échange de postes doit être précisée au départ. Cette période ne doit pas être de moins de six (6) mois ou de plus de deux (2) ans. Tous les projets d'échanges de postes doivent être approuvés par l'employeur.

2. Les personnes salariées en cause continueront d'occuper leurs postes d'attache respectifs, et chacune sera rémunérée en conséquence. La rémunération d'intérim ne s'applique pas à l'échange de postes.

3. Les personnes salariées qui participent à un échange de postes conviennent :

   a) de renseigner convenablement l'autre personne salariée concernée, tel qu'exposé dans un plan qui sera mis au point par les personnes salariées dans l'échange de postes et par leurs surveillants respectifs;

b) de servir de personne ressource à l'autre personne salariée concernée, tout au long de la période de l'échange de postes.

4. L'employeur, ou une personne salariée qui participe à un échange de postes, peut, pourvu qu'un préavis de trois (3) semaines soit donné à la Direction des ressources humaines et du développement organisationnel, annuler un échange de postes.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 6

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

PRINCIPES DE RÉORGANISATION

L'employeur reconnaît que tous les personnes salariées visées par la présente convention collective entre le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance et l'Alliance de la Fonction publique du Canada vont être touchées directement ou indirectement par la restructuration organisationnelle, y compris la réduction des effectifs et la régionalisation. Bien que l'employeur continue de respecter la clause interdisant la mise en disponibilité, on reconnaît également qu'il faut prendre d'autres mesures pour protéger la sécurité du revenu des personnes salariées et leur satisfaction au travail. L'employeur souscrite également au principe selon lequel les décisions concernant les changements visant le lieu de travail des personnes salariées, le travail qu'elles exécutent et les conditions dans lesquelles le travail est exécuté, sont prises dans le contexte de consultation sérieuses avec le syndicat.

À cette fin, le syndicat et l'employeur conviennent par les présentes que les répercussions sur les personnes salariées de toutes les décisions touchant la restructuration organisationnelle de l'AFPC, y compris la réduction des effectifs et la régionalisation, feront l'objet de consultations sérieuses entre l'employeur et le syndicat.

La liste ci-après renferme les principes selon lesquels les deux parties conviennent d'établir ces discussions.

1. Au plan de la réorganisation ou de la réduction des effectifs, les parties tiendront compte de l'équité en matière d'emploi proactive comme critère dans leur prise de décisions.

2. L'employeur s'engage à faire tout effort raisonnable pour veiller à ce qu'il n'y ait pas de réinstallations obligatoires.

3. La période de stage sera abandonnée, si cela convient, tel qu'indiqué à la clause 32.13 de la convention collective.

4. Du counselling professionnel et en formation de recyclage sera offert aux personnes salariées touchées. Le counselling professionnel comprendra l'élaboration d'un plan de formation à l'intention des personnes salariées qui devront suivre une formation de recyclage pour conserver leur emploi.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 7

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

COMITÉ DES AVANTAGES

a) En application de la clause 27.08, les parties conviennent d'établir un comité mixte des avantages composé de deux (2) membres du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Le comité se réunira en vue d'exécuter le mandat suivant :

i) Passer en revue les régimes d'avantages dans le but de formuler des recommandations à ses mandants quant à la compression des coûts. L'examen devrait porter sur les régimes suivants, sans y être limité :

a. le régime de soins dentaires
b. le régime de soins de la vue
c. le régime de soins de santé prolongés
d. le régime d'assurance-invalidité
e. le décès par accident et la perte de membres
f. l'assurance-vie

ii) Passer en revue le processus de l'assurance-invalidité afin d'examiner les problèmes éprouvés par les personnes salariées qui touchent des prestations d'AI; évaluer les mécanismes de soutien disponibles à ces personnes salariées; et formuler des recommandations visant à améliorer le processus et les appuis disponibles.

iii) Lorsque c'est pratique, et compte tenu de l'impact des frais accrus, discuter l'amélioration des régimes d'avantages.

b) Le comité se réunira dans les douze (12) mois de la signature de la présente convention collective. L'employeur paiera tous les frais liés à la participation au sein du comité d'un (1) représentant du syndicat, au choix du syndicat. De plus, les représentants du syndicat ne subiront aucune perte de rémunération en raison de leur participation au sein de ce comité.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 8

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

RÉPERCUSSIONS NÉGATIVES QUE LE RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE PEUT AVOIR SUR LES GROUPES D'ÉQUITÉ

Les parties conviennent de renvoyer au Comité mixte d'équité en emploi (CMEE) la question des répercussions négatives que le Régime d'assurance-maladie complémentaire peut avoir sur les groupes d'équité. Les membres du CMEE procéderont à une évaluation du Régime et présenteront des recommandations à leurs mandants respectifs dans les deux ans suivant la signature de la présente convention collective.

Les parties reconnaissent que le présent protocole d'accord fait partie intégrante de la convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 9

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

EMBAUCHE D'ÉTUDIANTES ET D'ÉTUDIANTS D'ÉTÉ

Préambule :

Les parties reconnaissent non seulement l'importance de tisser des liens entre le mouvement syndical et les étudiantes et étudiants de niveau postsecondaire, mais aussi l'urgence, pour le mouvement syndical, d'accroître sa pertinence auprès des jeunes. Par ailleurs, les étudiantes et étudiants doivent avoir accès à des emplois d'été afin d'acquérir de l'expérience sur le marché du travail et de parfaire leurs compétences. L'embauche d'étudiantes et étudiants se fera en conformité avec le plan en matière d'équité en emploi de l'AFPC.

Principes

L'embauche d'étudiantes et d'étudiants à l'AFPC repose sur les principes suivants :

a) L'objectif principal est de permettre aux étudiantes et aux étudiants de perfectionner leurs aptitudes à l'emploi. On veillera également à ce que le travail accompli par les étudiantes et les étudiants appuie les objectifs de l'AFPC et ceux du mouvement syndical.

b) L'embauche d'étudiantes et d'étudiants ne doit pas faire obstacle à notre intention d'accroître et d'améliorer notre expérience relative aux postes de perfectionnement des membres du SEA.

c) Il importe de démontrer que des dispositions ont été prises pour que le personnel de supervision et les collègues puissent offrir aux étudiantes et étudiants le soutien et le mentorat nécessaires, et ce, avant que le projet d'embauche ne soit approuvé.

d) Le nombre de postes dans l'unité de négociation ne sera pas réduit du fait que des étudiantes et des étudiants sont embauchés en vertu du présent protocole.

Dans cette perspective, les parties s'entendent sur ce qui suit :

1. Ce protocole d'entente a pour objet de clarifier et d'harmoniser les conditions d'emploi des étudiantes et étudiants embauchés par l'AFPC qui effectuent du travail exécuté par les membres des unités II et X du SEA. Les conditions énoncées dans le protocole s'appliquent à partir de la date de signature de la convention collective.

2. L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance (« les parties ») conviennent que les étudiantes et étudiants qui effectuent du travail exécuté par les membres des unités II et X, embauchés par l'AFPC pour travailler au siège social, sont des membres du syndicat. L'employeur prélèvera les cotisations syndicales et les versera au trésorier du SEA.

3. Les parties conviennent que les conditions énoncées dans la convention collective ne s'appliquent pas au personnel étudiant salarié, sauf celles énoncées aux articles 2, 4, 7,11, 20.01, 21, 24, 25, 29, 35, 36 et 40 (à l'exception du paragraphe 40.13).

4. Les parties conviennent que les conditions d'emploi suivantes s'appliquent aux étudiantes et étudiants régis par ce protocole :

    a. La semaine de travail est de 35 heures et le salaire horaire minimum s'élève à 18 $;

    b. Le salaire horaire précisé à l'alinéa a) entre en vigueur à la date de signature de la convention collective. Les augmentations subséquentes négociées par les deux parties

s'appliqueront aux dates prévues, soit le 1er mai 2012 et le 1er mai 2013.

c. Toutes les heures de travail effectué es en sus des 35 heures de travail normales, lesquelles peuvent être effectuées n'importe quel jour de la semaine, dont le samedi et le dimanche, sont rémunérées au tarif et demi (1,5).

d. Toutes les heures de travail effectuées en sus des 35 heures de travail normales doivent être approuvées d'avance par la ou le chef de direction ou la coordonnatrice ou le coordonnateur et consignées sur le formulaire pertinent.

e. Les crédits de congé annuel sont acquis à raison de 1,25 jour par mois civil au cours duquel l'étudiante ou l'étudiant se voit payer au moins 70 heures de travail. Si, à la fin de son emploi temporaire, l'étudiante ou l'étudiant a encore en réserve des crédits de congé annuel, ils seront convertis en heures et rémunérés au taux de salaire horaire applicable. Les crédits de congé annuel sont gérés conformément à la clause 15.12.

f. Les crédits de congé de maladie sont acquis à raison de 1,25 jour par mois civil au cours duquel l'étudiante ou l'étudiant se voit payer au moins 70 heures de travail. Les crédits de congé de maladie n'ont aucune valeur monétaire. Les crédits de congé de maladie sont gérés conformément aux clauses 16.02 et 16.03.

g. Pendant la durée de son emploi temporaire, l'étudiante ou l'étudiant a droit à un congé mobile d'une (1) journée.

PROTOCOLE D'ACCORD N^{O} 10

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

PERSONNES SALARIÉES NOMMÉES POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE

La disposition suivante s'applique à toute personne nommée pour une période déterminée qui, en date du 7 février 2012, était réputée faire partie de l'effectif.

32A.05 Nonobstant l'article 32 de la convention collective, l'employé-e nommé pour une période déterminée qui a occupé sans interruption le même poste pendant une période de trois (3) ans ou plus est considéré comme une ou un employé-e nommé pour une période indéterminée, et elle ou il est nommé sans concours pour une durée indéterminée au poste qu'elle ou il occupe. Une interruption de trente (30) jours ou moins entre les périodes d'emploi ne constitue pas une interruption d'emploi aux fins du présent article.

PROTOCOLE D'ENTENTE N^{o} 11

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

CONSULTATION SYNDICALE-PATRONALE SUR LES ENQUÊTES MENÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 11

Les parties acceptent de collaborer pendant la durée de la présente convention collective pour dresser une liste d'enquêteurs potentiels en matière de harcèlement et de discrimination qui :

- ont acquis des connaissances et de l'expérience dans divers types de situations de discrimination et de harcèlement;
- ont de l'expérience en matière d'enquête;
- comprennent la nature d'un milieu de travail syndiqué;
- sont impartiaux;
- sont indépendants de l'AFPC.

Les parties acceptent aussi de collaborer pour élaborer un modèle de mandat pour les enquêtes en matière de harcèlement et de discrimination.

Les parties acceptent également de commencer lesdits travaux dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

Sous réserve d'une entente sur le nombre de personnes que le syndicat pourra nommer pour faire partie du comité qui sera chargé de ces travaux, l'employeur accordera un congé payé aux représentants du syndicat et assumera tous les coûts reliés à leur participation à ce comité.

PROTOCOLE D'ENTENTE N^{o} 12

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

SUBVENTION SUPPLÉMENTAIRE RELATIVE AU STATIONNEMENT

L'employeur accepte de subventionner jusqu'au 31 mai 2015 l'augmentation des taux de stationnement fixés par Placements AFPC Ltée. Par conséquent, sous réserve de l'article 36.02, tous les employé-e-s des unités de négociation présentement au service de l'employeur qui détenaient une place de stationnement au 233, rue Gilmour au 20 mars 2014, paieront un taux mensuel de 79,30 $ (stationnement intérieur) et de 66,40 $ (stationnement extérieur).

À compter du 1er juin 2015, les taux mensuels de 120 $ (stationnement intérieur) et de 110 $ (stationnement extérieur) s'appliqueront.

Ce protocole d'entente prend fin le 31 mai 2015.