

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA**

Date d'expiration : le 9 février 2026

Sommaire

| | |
|---|----|
| ARTICLE 1 : RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION | 1 |
| ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS | 1 |
| **ARTICLE 3 : PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES | 4 |
| ARTICLE 4 : NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET TEMPS LIBRE POUR FONCTIONS SYNDICALES | 5 |
| **ARTICLE 5 : TABLEAU D’AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS | 6 |
| **ARTICLE 6 : ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION OU DU HARCÈLEMENT | 6 |
| ARTICLE 7 : CONGÉS DE MALADIE | 7 |
| Crédits | 7 |
| Attribution d’un congé de maladie | 7 |
| Congés anticipés | 7 |
| Rétablissement des crédits | 8 |
| ARTICLE 8 : CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE | 8 |
| ARTICLE 9 : SANTÉ ET SÉCURITÉ | 9 |
| ARTICLE 10 : CONGÉS – GÉNÉRALITÉS | 9 |
| ** ARTICLE 11 : CONGÉS ANNUELS | 10 |
| Acquisition des congés annuels | 10 |
| Attribution des congés annuels | 11 |
| Report et épuisement des congés annuels..... | 11 |
| Rappel au travail pendant le congé annuel | 12 |
| Congé de cessation d’emploi | 12 |
| Paiements anticipés | 12 |
| Annulation du congé annuel..... | 13 |
| Crédit de congé annuel accordé qu’une seule fois..... | 13 |
| ** ARTICLE 12 : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS | 13 |
| Congé de deuil payé..... | 13 |
| Congé payé pour comparution | 15 |
| Congé payé de sélection de personnel | 15 |
| Congé de maternité non payé | 15 |
| Indemnité de maternité..... | 16 |
| Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides | 19 |
| Congé parental non payé..... | 19 |
| Indemnité parentale | 21 |
| Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides | 27 |
| Congé non payé pour s’occuper de la famille..... | 27 |

| | |
|--|-----------|
| Congé non payé pour les obligations personnelles | 29 |
| Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint..... | 29 |
| Congé payé pour obligations familiales | 30 |
| Congé payé pour accident de travail | 31 |
| Congés payés ou non payés pour d'autres motifs | 32 |
| Congé d'examen payé..... | 32 |
| Congé personnel | 32 |
| Réaffectation ou congé liés à la maladie | 32 |
| Congé d'études non payé | 33 |
| Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes..... | 34 |
| Congé pour violence familiale..... | 34 |
| Congé pour pratiques autochtones traditionnelles..... | 35 |
| ARTICLE 13 : PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION INDISPENSABLE | 36 |
| Perfectionnement professionnel | 36 |
| Comité consultatif sur le perfectionnement professionnel..... | 37 |
| Formation indispensable..... | 37 |
| ARTICLE 14 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS | 38 |
| Généralités..... | 38 |
| Griefs individuels..... | 38 |
| Griefs collectifs..... | 38 |
| Griefs de principe..... | 39 |
| Procédure de règlement des griefs..... | 39 |
| Arbitrage accéléré..... | 42 |
| **ARTICLE 15 : CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE | 43 |
| Séances de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)..... | 43 |
| Auditions d'arbitrage ou audiences de la commission d'intérêt public | 44 |
| Arbitrage des griefs..... | 44 |
| Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs | 45 |
| Séances de négociations contractuelles | 45 |
| Réunions préparatoires aux négociations contractuelles..... | 45 |
| Réunions entre l'Alliance et la direction | 46 |
| Réunions, congrès, conférences et réunions de comité de l'Alliance | 46 |
| Cours de formation des délégués syndicaux | 46 |
| Position d'Alliance..... | 46 |
| Remboursement | 46 |

| | |
|--|----|
| **ARTICLE 16 : DURÉE DU TRAVAIL | 46 |
| Généralités | 46 |
| Travail de jour | 47 |
| Horaire de travail variable | 47 |
| Travail par postes | 48 |
| Horaire mobile | 49 |
| **ARTICLE 17 : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES – HORAIRE DE TRAVAIL FIXÉ CONFORMÉMENT AUX PARAGRAPHES 16.06 OU 16.11 | 49 |
| Conversion des jours en heures | 49 |
| Congés – Généralités | 50 |
| Mise en oeuvre/cessation | 50 |
| CHAMP D’APPLICATION PARTICULIER | 50 |
| a) Interprétation et définitions | 50 |
| b) Congés annuels et congés de maladie | 50 |
| c) Jours fériés désignés | 51 |
| d) Indemnités de repas | 52 |
| e) Heures supplémentaires | 52 |
| f) Administration de la paye | 52 |
| g) Durée du travail | 52 |
| ** ARTICLE 18 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES | 53 |
| **ARTICLE 19 : JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS | 55 |
| Rémunération du travail accompli un jour férié désigné | 57 |
| Indemnité de repas du travail accompli un jour férié désigné | 58 |
| ** ARTICLE 20 : INDEMNITÉ DE DÉPART | 58 |
| a) Mise en disponibilité | 58 |
| b) Renvoi en cours de stage | 59 |
| c) Décès | 59 |
| d) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence | 59 |
| Nomination à un poste dans un organisme distinct | 59 |
| **ARTICLE 21 : PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINES | 60 |
| Prime de poste | 60 |
| Prime de fin de semaine | 60 |
| ARTICLE 22 : INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL | 60 |
| ARTICLE 23 : DISPONIBILITÉ | 61 |
| ARTICLE 24 : RAPPEL AU TRAVAIL | 62 |

| | |
|---|----|
| ARTICLE 25 : RÉMUNÉRATION PYRAMIDALE PROHIBÉE | 62 |
| ARTICLE 26 : TEMPS DE DÉPLACEMENT | 63 |
| ARTICLE 27 : EMPLOI À TEMPS PARTIEL | 64 |
| ARTICLE 28 : DESCRIPTIONS DE POSTE | 65 |
| ARTICLE 29 : DOSSIERS DES EMPLOYÉ-E-S | 65 |
| **ARTICLE 30 : SÉCURITÉ D'EMPLOI | 66 |
| ARTICLE 31 : PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE | 66 |
| ARTICLE 32 : MODIFICATION DE LA CONVENTION | 66 |
| **ARTICLE 33 : ADMINISTRATION DE LA PAYE | 66 |
| Rémunération versée au décès d'un ou une employé-e | 67 |
| Rétroactivité..... | 67 |
| Rémunération provisoire | 67 |
| Régime de protection salariale | 68 |
| ARTICLE 34 : DROITS D'ADHÉSION | 68 |
| ARTICLE 35 : PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR | 68 |
| ARTICLE 36 : CONSULTATION | 69 |
| ARTICLE 37 : ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE | 69 |
| ARTICLE 38 : OBLIGATIONS RELIGIEUSES | 70 |
| **ARTICLE 39 : DURÉE DE LA CONVENTION | 70 |
| **ANNEXE "A" | 71 |
| ** ANNEXE "A-1" - Taux de rémunération annuels (UNISON) | 71 |
| ** ANNEXE "A-2" - Taux de rémunération annuels de l'UNMA | 76 |
| ** ANNEXE "A-3" - Taux de rémunération des groupes en niveau antérieurs assujettis à la protection salariale lors de la transposition UNISON | 79 |
| **NOTES CONCERNANT LA PAYE | 80 |
| Augmentation transitoire | 80 |
| Mise en œuvre des échelons salariaux..... | 80 |
| Augmentations économiques | 80 |
| Rajustement aux lignes salariales | 80 |
| Les parties conviennent d'une indemnité unique liée à l'exercice des fonctions normales | 80 |
| Date anniversaire | 81 |
| Augmentations de traitement pour employé-e-s à temps plein et à temps partiel..... | 81 |
| Promotions..... | 81 |
| Rétrogradations | 81 |
| Mise en œuvre de la convention collective | 82 |

| | |
|---|-----|
| ANNEXE “B” | 83 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA | 83 |
| **ANNEXE “C” | 84 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA | 84 |
| ANNEXE “D” | 86 |
| RÈGLEMENT CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION LORS DE LA RECLASSIFICATION OU DE LA TRANSPOSITION | 86 |
| ANNEXE “E” | 90 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA | 90 |
| ANNEXE “F” | 91 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA | 91 |
| ANNEXE “G” | 92 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE | 92 |
| **ANNEXE “H” | 93 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ EN TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L’IMDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION | 93 |
| **ANNEXE “I” | 94 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE (Concernant les employés du groupe de la gestion des Finances) | 94 |
| **ANNEXE “J” | 98 |
| DISPOSITIONS ARCHIVÉES POUR L’ÉLIMINATION DE L’INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE) | 98 |
| **ANNEXE “K” | 102 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE | 102 |
| **ANNEXE “L” | 104 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES | 104 |
| **ANNEXE “M” | 105 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN EXAMEN CONJOINT DE LA FORMATION SUR L’ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L’INCLUSION EN MATIÈRE D’EMPLOI ET LES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS | 105 |
| **ANNEXE “N” | 106 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONGÉ NON PAYÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL | 106 |

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

ARTICLE 1 : RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

1.01 L'employeur (le Centre de la sécurité des télécommunications) reconnaît l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) comme agent négociateur exclusif de tou-te-s les employé-e-s visé-e-s par le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) le 23 février 2001 (125-13-96).

1.02 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, à l'employeur et aux employé-e-s.

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

ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« **Alliance** » (Alliance)

désigne l'Alliance de la fonction publique du Canada.

« **unité de négociation** » (bargaining unit)

désigne les employés de l'Employeur décrits à l'article 1, Reconnaissance et application.

relation de « **conjoint de fait** » (common law partner)

existe lorsque, pendant une période continue d'au moins un an, un(e) employé-e a habité avec une personne, a présenté publiquement cette personne comme étant son partenaire et continue d'habiter avec cette personne comme si elle était son conjoint.

« **rémunération** » (compensation)

désigne un paiement par dépôt direct, chèque ou en espèces.

« **congé compensateur** » (compensatory leave)

désigne un congé payé en remplacement de la rémunération en espèces des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité, et ce congé payé est calculé et crédité à l'employé au même taux de prime que si les heures supplémentaires avaient été rémunérées en espèces.

« **emploi continu** » (continuous employment)

a la même signification que dans les règles et règlements existants de l'employeur à la date de signature de la présente convention.

«taux de rémunération journalier» (daily rate of pay)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e divisé par cinq (5).

«jour» (day)

désigne une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 00.

«jour de repos» (day of rest)

par rapport à un ou une employé-e à temps plein, désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement obligé-e d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé, absent-e du travail sans autorisation ou sous le coup d'une suspension.

« tarif double » (double time)

désigne le taux de rémunération horaire multiplié par deux (2).

« employé » (employee)

désigne une personne qui est membre de l'unité de négociation décrite au paragraphe 1.01 de l'article 1, Reconnaissance et application.

« employeur » (employer)

désigne le Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, et comprend toute personne autorisée à exercer l'autorité du Centre de la sécurité des télécommunications ;

« famille » (family)

sauf indication contraire dans la présente convention, désigne le père, la mère (ou alternativement le beau-père, la belle-mère ou le parent nourricier), le frère, la sœur, le demi frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui habite avec l'employé), l'enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant placé en famille d'accueil ou l'enfant en tutelle de l'employé, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la belle-fille, le gendre, les grands-parents de l'employé et les parents qui vivent en permanence dans le foyer de l'employé ou avec qui l'employé vit en permanence.

« exercice financier » (fiscal year)

désigne la période allant du 1er avril d'une année civile au 31 mars de l'année civile suivante.

« zone d'affectation » (headquarters area)

d'un employé désigne une zone entourant le lieu de travail et ayant un rayon de seize (16)

kilomètres, centrée sur le lieu de travail.

« **jour férié** » (holiday)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00h00 d'un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention.

« **taux de rémunération horaire** » (hourly rate of pay)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un ou une employé-e à temps plein divisé par trente-sept et demi (37 ½).

« **mise en disponibilité** » (lay off)

désigne la cessation des services d'un employé par l'employeur en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'un service ou d'une fonction.

« **congé** » (leave of absence)

désigne la permission de s'absenter du travail accordée à un employé par un agent autorisé de l'employeur.

« **cotisations syndicales** » (membership dues)

désigne les cotisations établies conformément aux statuts de l'Alliance en tant que cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance à l'Alliance, et ne comprend pas les droits d'entrée, les primes d'assurance ou les prélèvements spéciaux.

« **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :

- dans le cas d'un employé à temps plein, le travail autorisé effectué en sus des heures de travail prévues de l'employé,
- dans le cas d'un employé à temps partiel, le travail autorisé effectué en sus des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales d'un employé à temps plein.

« **tarif de base** » (straight time rate of pay)

désigne le taux de rémunération horaire de l'employé.

« **service** » (service)

emploi dans un ministère, les forces armées, la Gendarmerie royale du Canada, un organisme établi pour remplir une fonction ou un devoir au nom du gouvernement du Canada.

« **tarif et demi** » (time and one half)

signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé.

« **taux de rémunération hebdomadaire** » (weekly rate of pay)

désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par 52,176.

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

- a) si définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont la même signification qui leur est donné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*; et
- b) si définies dans la *Loi d'interprétation* mais pas définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont la même signification que celle donnée dans la *Loi d'interprétation*.

****ARTICLE 3 : PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES**

3.01 Sous réserve des dispositions du paragraphe 3.04, et comme condition d'emploi, l'employeur retient, dans la mesure du possible, un montant égal à celui des cotisations syndicales sur la rémunération mensuelle de tou-te-s les employé-e-s faisant partie de l'unité de négociation régie par la présente convention.

3.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit du montant mensuel de la retenue autorisée dans le cas de chaque employé-e visé-e au paragraphe 3.01.

3.03 Aux fins de l'application du paragraphe 3.01, les déductions sur la rémunération de chaque employé-e, pour chaque mois, se font à partir du premier mois complet d'emploi, dans la mesure où il y a effectivement rémunération. Si un ou une employé-e ne touche pas de rémunération suffisante au cours d'un mois quelconque pour permettre ces retenues, l'employeur n'est pas obligé de faire la retenue, pour le mois en question, sur la rémunération versée subséquemment à l'employé-e.

3.04 L'employé-e qui prouve à l'employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions financières à une association d'employé-e-s et qu'il ou elle versera à une association de bienfaisance, selon la définition contenue dans la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujetti-e au paragraphe 3.01, à la condition que la déclaration présentée par l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en cause.

3.05 Il est entendu que les montants déduits conformément au paragraphe 3.01 sont versés par chèque à l'Alliance dans un délai raisonnable après la déduction et sont accompagnés de détails qui identifient chaque employé-e et indiquent les déductions faites en son nom.

3.06 L'employeur convient de continuer à effectuer, dans la mesure du possible et sur présentation des documents appropriés, les retenues destinées à d'autres fins.

3.07 L'Alliance convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur.

**

3.08 L'employeur convient de communiquer à la section locale, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e. La liste trimestrielle comprendra la date de nomination de chaque nouvel employé-e et la date de départ de chaque employé-e dont l'emploi auprès de l'employeur a pris fin.

**

3.09 Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective.

ARTICLE 4 : NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX ET TEMPS LIBRE POUR FONCTIONS SYNDICALES

4.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer des employé-e-s à titre de délégué-e-s avec l'accord des deux parties conformément au paragraphe 4.02.

4.02 L'employeur et l'Alliance déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organisation des services, de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs.

4.03 L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom de chaque délégué syndical; toutefois, tout-e employé-e ainsi mandaté-e par l'Alliance ne peut être reconnu-e comme délégué syndical ou assumer cette fonction tant que l'employeur n'a pas reçu ledit avis.

4.04 Tout délégué syndical doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête au sujet des plaintes à caractère urgent des employé-e-s, pour rencontrer la direction locale afin de régler les griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Lorsqu'il reprend ses fonctions normales, le délégué syndical doit signaler son retour à son superviseur lorsque c'est possible.

****ARTICLE 5 : TABLEAU D’AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS**

**

5.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d’affichage, dans des endroits accessibles, y compris les babillards électroniques s’ils sont disponibles, est mis à la disposition de l’Alliance pour y apposer des avis officiels de l’Alliance. L’Alliance s’efforcera d’éviter de présenter des demandes d’affichage d’avis que l’employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L’employeur doit donner son approbation avant l’affichage d’avis ou d’autres communications, à l’exception des avis concernant les affaires syndicales de l’Alliance, y compris des listes des représentants de l’Alliance et des annonces d’activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

5.02 L’employeur continue, comme dans le passé, de mettre à la disposition de l’Alliance, dans ses locaux, un endroit déterminé où une quantité raisonnable de documents de l’Alliance puisse être déposée.

****ARTICLE 6 : ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION OU DU HARCÈLEMENT**

**

6.01 Il ne doit y avoir ni discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l’égard d’un ou une employé-e du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de son appartenance religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle et l’expression de celle-ci, ses caractéristiques génétiques, de sa situation familiale, de son état matrimonial, de sa capacité mentale ou physique ou de son adhésion à l’alliance ou de son activité au sein de celle-ci, une condamnation pour laquelle l’employé-e a été gracié ou à l’égard de laquelle une suspension du casier a été ordonnée.

**

6.02 Dans le cas d’un grief déposé relativement au présent article :

- a) tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l’objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l’alinéa 6.02 a), l’un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne le sera sauf d’un commun accord.

**

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

**

6.04 Sous réserve de la *Loi sur l’accès à l’information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l’employeur remet à un plaignant et/ou un intimé une copie officielle du rapport d’enquête.

ARTICLE 7 : CONGÉS DE MALADIE

Crédits

- 7.01
- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 ¼) pour chaque mois civil durant lequel il ou elle touche au moins dix (10) jours de rémunération, et ces crédits de congé de maladie peuvent être accumulés d'année en année.
 - b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

Attribution d'un congé de maladie

7.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine, et
- b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

7.03 À moins d'une indication contraire fournie au préalable par l'employeur, une déclaration (formule de demande de congé) signée de l'employé-e indiquant qu'il ou elle a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 7.02 a).

Congés anticipés

7.04 Lorsque l'employé-e n'a pas suffisamment de crédits pour permettre l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 7.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours ouvrables, s'il attend une décision concernant une demande de congé d'accident de travail, ou
- b) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours ouvrables, s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident de travail, pourvu que le total des congés anticipés de l'employé-e ne dépasse pas vingt-cinq (25) jours,

sous réserve de la déduction de ces congés anticipés de tous les crédits de congé de maladie acquis par la suite ou si l'employé-e démissionne, tout paiement en trop versé sera récupéré par l'employeur par d'autres moyens.

Rétablissement des crédits

7.05 Lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé d'accident de travail lui est par la suite accordé pour la même période, l'employeur considère aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

7.06 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical obtient un congé de maladie payé conformément aux dispositions du paragraphe 7.02, et les crédits de congé compensateur sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de maladie payé qui lui ont été accordés au cours de cette période.

7.07 Les crédits de congé de maladie acquis au cours d'une période d'emploi antérieure avec le CST mais non utilisés par un ou une employé-e qui est mis-e en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est embauché-e de nouveau par le CST au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

7.08 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un ou une employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminée avec le CST lui seront rendus s'il ou elle est embauché-e de nouveau par le CST au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

ARTICLE 8 : CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

8.01 Les deux parties reconnaissent les avantages d'ordre général des changements technologiques et elles encouragent et favorisent les changements et améliorations technologiques. De plus, les deux parties collaborent à la recherche de moyens de réduire et, si possible, d'éliminer les pertes d'emplois qui pourraient découler directement de tout changement important. Avant d'introduire des changements technologiques qui entraînent des changements importants dans les conditions d'emploi ou de travail des employé-e-s, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, avise le représentant local de l'Alliance au moins cent vingt (120) jours à l'avance, et même plus longtemps à l'avance si possible.

8.02 L'employeur fait tous les efforts raisonnables en vue de garder à son service les employé-e-s qui deviendraient excédentaires en raison de changements technologiques.

8.03 Le besoin de recyclage découlant des changements technologiques fait l'objet de consultations conjointes que tient en temps opportun le Comité consultatif mixte, auquel siègent des représentants des employés-e-s visé-e-s par les changements technologiques et des représentants de l'employeur.

ARTICLE 9 : SANTÉ ET SÉCURITÉ

9.01 L'employeur doit continuer de veiller à la santé et à la sécurité au travail des employé-e-s. À cette fin, il voit d'un bon oeil la participation continue de représentants des employé-e-s du Centre aux travaux du Comité de santé et de sécurité au travail, un mécanisme juridique patronal syndical reconnu.

9.02 Tou-te-s les employé-e-s font tous les efforts raisonnables pour réduire et éliminer le risque de blessures au travail.

9.03 Les parties reconnaissent que le *Code canadien du travail* (CCT), partie II, toutes ses dispositions et tous les règlements découlant du CCT font autorité et régissent la santé et la sécurité en milieu de travail au CST.

9.04 Les parties reconnaissent l'importance du principe du droit de savoir, du droit de participer et du droit de refuser, tel qu'il est souligné dans le CCT, partie II.

9.05 L'employeur prendra des dispositions raisonnables pour assurer la sécurité et la santé en milieu de travail. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Alliance à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident au travail.

ARTICLE 10 : CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

10.01 À son décès, l'employé-e qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé payé (congé annuel ou de maladie) supérieur à celui qu'il ou elle a acquis est réputé-e avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il ou elle a bénéficié.

10.02 En cas de mise en disponibilité, l'employé-e qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé payé (congé annuel ou de maladie) supérieur à celui qu'il ou elle a acquis est réputé-e avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il ou elle a bénéficié si, au moment de sa mise en disponibilité, il ou elle justifie d'au moins deux (2) années complètes d'emploi continu. Cependant, l'employé-e qui a reçu un avis de mise en disponibilité ne peut bénéficier que des congés qu'il ou elle a acquis.

10.03 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur peut réclamer directement à l'employé-e un montant équivalant aux jours de congé annuel ou de maladie accumulés, mais utilisés par l'employé-e, calculé en fonction du taux de rémunération applicable au niveau de titularisation de l'employé-e à la date de cessation de son emploi.

10.04 Le nombre de jours de congé payé portés au crédit de l'employé-e par l'employeur au moment où la présente convention entre en vigueur ou au moment où l'employé-e y devient assujetti-e, reste acquis à ce dernier, sous réserve des dispositions des paragraphes visant l'utilisation des crédits de congé compensatoire.

10.05 L'employé-e a droit, au moins une fois par exercice financier, d'être informé-e, sur demande, du solde de ses crédits de congé annuel, de congé compensatoire ou de maladie.

10.06 Aucun-e employé-e ne peut bénéficier d'un congé payé s'il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

**** ARTICLE 11 : CONGÉS ANNUELS**

11.01 L'année de référence pour congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars, inclusivement, de l'année civile suivante.

Acquisition des congés annuels

**

11.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche une rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures selon les modalités suivantes :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;
- c) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;
- h) aux fins des paragraphes 11.02 et 11.15, toute période de service, qu'elle soit continue ou discontinuée, sera prise en compte pour les congés annuels.
 - (i) Aux fins du paragraphe 11.02 uniquement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel à compter du 1^{er} avril 2012.

- (ii) Aux fins du paragraphe 11.02 uniquement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs à titre de membre de la Gendarmerie royale du Canada doit être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel à compter du 1^{er} avril 2012.

Attribution des congés annuels

11.03 Bien que les crédits de congé annuel soient acquis de droit, les deux parties conviennent que l'établissement du calendrier et l'attribution desdits congés doivent être autorisés avant que ces congés soient pris. L'établissement du calendrier et l'attribution des congés annuels doivent tenir compte des nécessités du service et, sous réserve desdites nécessités, l'employé-e peut :

- a) au cours des six (6) premiers mois civils d'emploi, être autorisé-e à prendre les congés annuels qu'il ou elle a acquis;
- b) après les six (6) premiers mois civils d'emploi, être autorisé-e à prendre des congés annuels anticipés dans la mesure où il ou elle n'excède pas le nombre de jours de congé annuel qu'il ou elle aurait acquis à la fin de l'année de référence pour congé annuel en cause;
- c) être autorisé-e à prendre des congés annuels à l'égard de tout quart de travail.

11.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé-e se voit accorder :

- a) un congé de décès,
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille immédiate, ou
- c) un congé de maladie justifié par un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e le demande et que l'employeur l'approuve, ou est réinscrite pour utilisation à une date ultérieure.

Report et épuisement des congés annuels

11.05 Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours seront payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

11.06 Pendant une année de référence pour congé annuel, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel gagnés mais non utilisés qui dépassent quinze (15) jours peuvent être rémunérés en espèces au taux de rémunération quotidien applicable à la classification du poste d'attache le 31 mars de l'année de référence précédente.

11.07 À sa demande, le chef du CST ou son remplaçant peut, après avoir étudié les circonstances, autoriser le report et (ou) l'épuisement des congés annuels d'une façon autre que celles prévues par les articles 11.05 et 11.06.

Rappel au travail pendant le congé annuel

11.08 S'il ou elle est rappelé-e au travail, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé-e touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il ou elle engage :

- a) pour se rendre à son lieu de travail; et
- b) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé-e, s'il ou elle retourne immédiatement en congé après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

à condition d'avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement, dans les délais normalement prescrits.

11.09 L'employé-e n'est pas considéré-e comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes du paragraphe 11.08, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagé-es.

Congé de cessation d'emploi

11.10 Sous réserve des dispositions du paragraphe 11.11, quand son emploi cesse pour quelque raison que ce soit, l'employé-e ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis, mais non utilisés, par le taux de rémunération journalier calculé en se fondant sur le taux applicable à la classification de son poste d'attache à la date de cessation de son emploi.

11.11 Si l'employé-e en fait la demande, l'employeur lui accorde ses crédits de congé annuel inutilisés avant la cessation de son emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de compléter sa première (1^{re}) année d'emploi continu en cas de mise en disponibilité, et sa dixième (10^e) année d'emploi continu en cas de démission.

11.12 L'employé-e qui abandonne son poste a droit de recevoir les paiements susmentionnés au paragraphe 11.10, s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois suivant la date à laquelle l'employeur déclare que son emploi a pris fin.

Paiements anticipés

11.13

- a) L'employeur convient de verser à l'avance la rémunération estimative nette qui serait versée à l'employé-e pour des périodes de congé annuel, à la condition que la période visée couvre au moins deux (2) semaines complètes et qu'il reçoive une demande écrite de l'employé-e au

moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de sa période de congé annuel.

- b) À la condition que l'employé-e ait été autorisé-e à partir en congé annuel pour la période en question, il ou elle reçoit avant le début de son congé annuel le paiement anticipé au titre de la rémunération.
- c) tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement au titre de la rémunération.

Annulation du congé annuel

11.14 Lorsqu'il annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, l'employeur rembourse à l'employé-e la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances fait par l'employé-e à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'employeur. L'employé-e doit faire tous les efforts raisonnables pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'employeur.

Crédit de congé annuel accordé qu'une seule fois

**

11.15

- a) L'employé(e) aura droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant le deuxième (2^e) anniversaire de service, comme le précise le paragraphe 11.02 (h). Pour plus de certitude, les employé-e-s ont droit au crédit pour le congé prévu au paragraphe 11.15 (a) qu'une seule fois pendant la durée totale de leur emploi à la fonction publique.
- b) Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 11.15(a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 11.05 qui traite du report des congés annuels.

**** ARTICLE 12 : AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

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

Congé de deuil payé

**

12.02

- a) Aux fins du présent article, le terme « famille » est défini à l'article 2. À cela s'ajoute, aux fins de la présente disposition, une personne qui remplace un membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit à un congé de deuil pour une personne qui remplace un membre de sa famille, qu'il y ait

ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e, une seule fois au cours de la période d'emploi totale dans la fonction publique.

- b) Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Un tel congé de deuil, tel que déterminé par l'employé-e, doit inclure le jour de la cérémonie commémorative du défunt, ou doit commencer dans les deux (2) jours suivant le décès. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos du dit ou de la dite employé-e. De plus, l'employé-e peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- c) À la demande de l'employé-e, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- d) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,
 - (i) La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - (ii) La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.
 - (iii) L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- e) L'employé-e a droit à une journée (1) de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un oncle ou d'une tante, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.
- f) Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès payé aux termes des alinéas 12.02 b) et e) de la présente clause, l'employé-e bénéficie d'un congé de décès payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués dans la limite de tout congé de décès payé accordé parallèlement.
- g) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le chef du CST peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé avec solde pour une période plus longue ou selon des modalités différentes de celles prévues aux alinéas b) et e).
- h) L'employé-e qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où il aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine douze semaines

après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

Congé payé pour comparution

12.03 L'employeur accorde un congé payé à un ou une employé-e pour la durée où il ou elle est tenu-e :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; ou
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il ou 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 autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

Congé payé de sélection de personnel

12.04 Lorsqu'un ou une employé-e prend part à une procédure de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Congé de maternité non payé

12.05

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

- b) Nonobstant l'alinéa a) :
- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
 - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né, la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 7 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 7 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'«emploi continu» aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du «service» aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité de maternité

**

12.06

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle:

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

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

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

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

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, 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,
- et
- iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 12.06(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
 - f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
 - g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

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

Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

**

12.07

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 12.06a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 12.06a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 12.06a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 12.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Congé parental non payé

12.08

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:

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

ou

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

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:

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

ou

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

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

- (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou

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

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

- f) L'employeur peut:

- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;

- ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'«emploi continu» aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du «service» aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité parentale

**

12.09

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

- Option 1: prestations parentales standard, 12.09 alinéas (c) à (k),
ou
- Option 2: prestations parentales prolongées, 12.09 alinéas (l) à (t).

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

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

Administration d'allocation parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il ou elle:
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le

spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 12.06(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé-e a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il ou elle travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il ou elle a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 12.06(a) (iii) (B), le cas échéant.
- C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue) X} \quad \text{(période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail)}$$

$$\text{[Période totale à travailler précisée en (B)]}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

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

Option 1 - Prestations parentales standard:

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit:

- i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 12.08(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire , pour chaque semaine du pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire , moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. dans le cas d'un(e) employé-e ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un(e) autre employé-e bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employé-e-s par la suite est toujours en congé parental non payé, cet-te employé-e est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- iv. lorsqu'un(e) employé-e a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un(e) autre employé-e en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un(e) des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet-te employé-e est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- v. l'employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire , moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 12.06(c)(iii) pour le même enfant.

- vi. lorsqu'un(e) employé-e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un(e) autre employé-e en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un(e) des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet-te employé-e a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 12.06(c) (iii) et 12.09(c)(v) pour le même enfant;
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 12.09(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 – Prestations parentales prolongée:

- l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:
- i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 12.08(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un(e) employé-e a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet-te employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 12.06(c) (iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un(e) employé-e a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un(e) autre employé-e pour le même enfant, et que l'un(e) des employé-e-s reste ensuite en congé parental non payé, cet-te employé-e est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé-e n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 12.06 (c) (iii) pour le même enfant;

- m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 12.09(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s) Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- t) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongé payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

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

**

12.10

- a) L'employé-e qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 12.09a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi, et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 12.09a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 12.09a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 12.09 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Congé non payé pour s'occuper de la famille

12.11

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour prendre soin de la famille. Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
- b) L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :
- (i) l'employé-e en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (ii) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

- (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - (iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;
 - (v) ce congé n'est pas compté dans le calcul de la durée de l'*emploi continu* aux fins de l'indemnité de départ ni dans le calcul du service aux fins du congé annuel;
 - (vi) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé pour s'occuper de la famille se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le chef du CST peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé non payé pour une période plus longue, et/ou selon des modalités différentes de celles prévues dans cet article.
- d) L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'employeur.
- e) Tous les congés accordés en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou du congé payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire aux termes des conventions collectives antérieures du Centre de la sécurité des télécommunications ou d'autres conventions collectives n'entrent pas dans le calcul du temps maximal accordé pour les soins de la famille pendant la période totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.
- f) Congé pour proches aidants:
- (i) un(e) employé-e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
 - (ii) le congé sans solde décrit au paragraphe 12.11(f)(i) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
 - (iii) un(e) employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

- (iv) si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause 12.11(f)(i) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- (v) le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé non payé pour les obligations personnelles

12.12 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :

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

Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

12.13

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

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

Congé payé pour obligations familiales

**

12.14

- a) Aux fins du présent paragraphe, la famille de l'employé-e s'entend des personnes suivantes :
- (i) l'époux (ou conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
 - (ii) les enfants (y compris les enfants nourriciers, les enfants issus d'une union antérieure à son conjoint, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait et les enfants en tutelle de l'employé-e);
 - (iii) les parents (y compris les parents par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère;
 - (iv) le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur;
 - (v) les grands-parents et les petits-enfants de l'employé-e;
 - (vi) tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ou
 - (vii) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.
 - (viii) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37, 5) heures au cours d'une année financière.
- c) L'employeur accordera un congé payé à l'employé-e dans les circonstances suivantes:
- (i) accompagner un membre de sa famille à un rendez-vous médical ou dentaire, ou à un rendez-vous avec le personnel de l'établissement scolaire de son enfant ou avec un organisme d'adoption; l'employé-e doit alors aviser son superviseur du rendez-vous le plus tôt possible;

- (ii) prodiguer des soins immédiats ou temporaires à un membre de sa famille et donner le temps à l'employé-e de prendre les dispositions nécessaires concernant les soins de santé subséquents;
 - (iii) répondre aux besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé-e;
 - (iv) assister à une activité scolaire, si son superviseur est avisé de l'activité le plus tôt possible;
 - (v) Pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - (vi) Quinze (15) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 12.14 (b) peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions qui ne concernent pas son travail, ou avec un conseiller financier ou tout autre type de représentant professionnel, si son superviseur est avisé du rendez-vous le plus tôt que possible.
 - (vii) pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;
- d) Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 12.14 c) ii), sur présentation d'un certificat médical, la période de congé si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Congé payé pour accident de travail

12.15 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur, lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) une blessure corporelle reçue dans l'exercice de ses fonctions et non causée par une faute intentionnelle de l'employé,
- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle survenue par le fait et au cours de son emploi,

si l'employé accepte de remettre au Receveur général du Canada toute somme qu'il a reçue en compensation d'une perte de salaire résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois que cette somme ne provienne pas d'une police d'assurance-invalidité personnelle pour laquelle l'employé ou son agent a payé la prime.

Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

12.16 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêche de se rendre au travail. Un tel congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention;
- c) un congé spécial payé peut être accordé à l'employé-e pour lui permettre de s'occuper d'une affaire urgente résultant de graves ennuis ou difficultés domestiques. Un tel congé ne sera pas refusé sans raison valable;
- d) un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention, y compris l'instruction militaire, les cours de protection civile, les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail. En ce qui concerne les élections fédérales, provinciales et municipales, un congé payé doit être accordé à l'employé-e pour lui permettre le nombre d'heures consécutives nécessaires afin qu'il ou elle puisse voter immédiatement avant la fermeture des bureaux de scrutin, tel que définit par la loi électorale du Canada ou par la loi provinciale ou municipale pertinente.

Congé d'examen payé

12.17 L'employé-e peut bénéficier, à la discrétion de l'employeur, d'un congé payé pour lui permettre de se présenter à un examen pendant ses heures normales de travail. L'employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions de l'employé-e ou améliorera ses compétences.

Congé personnel

12.18 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être utilisé en période de sept virgule cinq (7,5) heures ou trois virgule sept cinq (3,75) heures chaque.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

Réaffectation ou congé liés à la maladie

12.19

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse

ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

- b) La demande dont il est question au paragraphe 12.19 (a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 12.19 (a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - (i) modifie ses tâches, ou la réaffecte, ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.
- f) L'employé dont les fonctions ont été modifiées, qui a été réaffecté ou qui est en congé autorisé doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines de tout changement de la durée du risque ou de l'incapacité indiquée dans le certificat médical, à moins qu'il n'existe une raison valable pour laquelle ce préavis ne peut être donné. Cet avis peut être accompagné d'un nouveau certificat médical.

Congé d'études non payé

12.20

- a) Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel, peut être accordé à l'employé-e pour lui permettre de fréquenter une institution reconnue en vue d'acquérir une formation qui lui permette de mieux remplir son rôle actuel, ou d'entreprendre des études dans un domaine quelconque en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir.
- b) À la discrétion de l'employeur, l'employé-e en congé d'études non payé aux termes du présent paragraphe peut bénéficier d'une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à 100 % (cent pour cent) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e

reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut dépasser celui de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

- c) Les indemnités que reçoit l'employé-e peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études et l'employé-e est notifié-e, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- d) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé-e doit, au besoin, fournir, avant le commencement du congé, un engagement par écrit indiquant qu'il ou elle reprendra son service auprès de l'employeur durant une période au moins égale à la période de congé accordée.

Si l'employé-e :

- (i) ne termine pas le cours;
- (ii) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours; ou
- (iii) cesse d'occuper son emploi, sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après son cours d'études;

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

Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

12.21 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à ses rendez-vous médicaux de routine.

Lorsque l'employé doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

Congé pour violence familiale

12.22 Aux fins du présent article, la violence familiale est considérée comme toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé-e ou son enfant subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec laquelle l'employé a ou a eu une relation intime.

- a) Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent être victimes de violence familiale dans leur vie personnelle, ce qui pourrait avoir une incidence sur leur présence au travail.
- b) Sur demande, un(e) employé-e victime de violence familiale ou le parent d'un enfant à charge victime de violence familiale se verra accorder un congé pour violence familiale afin de lui permettre, en raison de cette violence, de

- i. de rechercher des soins et/ou un soutien pour lui-même ou son enfant en raison d'une blessure ou d'un handicap physique ou psychologique ;
 - ii. d'obtenir des services auprès d'une organisation qui fournit des services aux personnes victimes de violence domestique ;
 - iii. pour obtenir des conseils professionnels ;
 - iv. pour déménager de façon temporaire ou permanente ; ou
 - v. pour demander une aide juridique ou policière ou pour préparer ou participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c) Le total des congés payés pour violence familiale qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne doit pas dépasser soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d) Sauf indication contraire de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant qu'il satisfait aux conditions du présent article est considérée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, comme répondant aux exigences du présent article.
- e) Nonobstant les alinéas 12.22b) et 12.22c), l'employé-e n'a pas droit à un congé pour violence familiale s'il est accusé d'une infraction liée à cet acte ou s'il est probable, compte tenu des circonstances, qu'il a commis cet acte.

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

**

12.23

- a) Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un-e employé-e qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.
- Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.
- b) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- c) Un employé-e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

- d) Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

ARTICLE 13 : PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION INDISPENSABLE

Perfectionnement professionnel

13.01

- a) Généralités :
- (i) Les parties à la présente convention sont animées du même désir d'améliorer les normes professionnelles, techniques, relatives aux langues officielles et administratives au travail, en donnant à l'occasion aux employé-e-s la possibilité de participer à des activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent paragraphe.
 - (ii) Lorsque l'employeur détermine que des opportunités de perfectionnement professionnel existent, l'employeur, dans la mesure du possible, allouera les opportunités de perfectionnement professionnel sur une base équitable.
- b) Définitions :
- (i) Perfectionnement professionnel : Une activité qui aide les employé-e-s à progresser dans leur carrière et qui cadre avec les priorités du CST et les objectifs d'amélioration continue de l'organisation. Ces activités comprennent des cours, des programmes ou des activités d'apprentissage parrainées par un éventail de fournisseurs de service (par exemple des fournisseurs internes, l'École de la fonction publique du Canada, des établissements d'enseignement, le secteur privé).
 - (ii) Déplacement : A lieu quand un-e employé-e effectue un voyage en service commandé autorisé.
- c) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé-e bénéficie d'un congé payé pour participer aux activités de perfectionnement professionnel (par ex. cours, conférences, congrès, symposiums, ateliers, etc.). Dans le cas d'un refus, l'employeur doit fournir les raison (s) à l'employé-e. Telle raison (s) doivent être fournis par écrit, à la demande de l'employé-e.
- d) L'employé-e qui est choisi-e en vertu du présent paragraphe pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il ou elle peut être admis-e à bénéficier.
- e) L'employé sélectionné pour le perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe n'a droit à aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention relatives aux heures supplémentaires ou au temps de déplacement. L'employé peut être remboursé de

ses frais de déplacement raisonnables et de toute autre dépense supplémentaire que l'Employeur juge appropriée.

- f) L'employeur assume les frais d'inscription à la conférence, au congrès ou au symposium auquel l'employé-e doit assister.
- g) L'employé-e qui participe à des activités de perfectionnement professionnel à l'extérieur du lieu de travail assigné, sous réserve de l'approbation de l'employeur, est considéré-e comme étant en déplacement.

Comité consultatif sur le perfectionnement professionnel

13.02

- a) Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent être obtenus suite à des consultations sur le perfectionnement professionnel. C'est pourquoi les parties conviennent qu'il y aura des consultations au Comité consultatif mixte actuel ou suite à la mise en place d'un comité consultatif sur le perfectionnement professionnel.
- b) Les comités consultatifs sont composés d'un nombre d'employé-e-s et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.
- c) Les employé-e-s membres permanents des comités consultatifs ne subiront pas de pertes de leur rémunération habituelle suite à leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.
- d) L'employeur reconnaît le recours à ces comités pour fournir des renseignements, discuter de la mise en application de la politique, favoriser la compréhension et étudier les problèmes.
- e) Il est entendu que ni l'une ni l'autre des parties ne peut prendre d'engagement sur une question qui ne relève pas de sa compétence et qu'aucun engagement ne doit être interprété comme modifiant les termes de la présente convention ou y en ajoutant.

Formation indispensable

13.03

- a) La formation indispensable est définie comme étant une formation favorisant l'acquisition de connaissances, de compétences et d'habiletés qu'un-e employé-e doit posséder pour accomplir son travail au CST, en fonction de la nature du travail à accomplir (par ex. gestion de l'information), tel que déterminé par l'employeur.
- b) Lorsqu'un-e employé-e est en formation indispensable (par ex. cours, conférences, congrès, symposiums, ateliers, etc.), l'employé-e est assujéti-e aux termes et conditions de la convention collective et est considéré-e être au travail.

ARTICLE 14 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Généralités

14.01 En cas de fausse interprétation ou d'application erronée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à ladite convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 du Règlement du CNM.

14.02 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employé-e-s et leurs superviseurs ainsi qu'entre l'Alliance et l'employeur dans le but de résoudre des problèmes sans recourir à un grief officiel. Si l'employé-e ou l'Alliance indique dans les délais prescrits au paragraphe 14.15 qu'il ou elle désire se prévaloir de cette clause, il est entendu qu'il ne faut pas compter dans le délai prescrit pour la présentation d'un grief la période entre la discussion initiale et la réponse définitive.

Griefs individuels

14.03 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteur d'un grief peut présenter un grief individuel contre l'employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé-e par ce qui suit :

- a) l'interprétation ou l'application concernant sa personne :
 - i) de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre instrument de l'employeur concernant les conditions d'emploi,
ou
 - ii) de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale,
ou
- b) tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

14.04 Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Alliance peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application concernant leur personne de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a) La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention préalable par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employé-e-s concerné-e-s.
- b) Le grief collectif n'est pas jugé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément au formulaire 19.

- c) Le grief collectif ne peut concerner que les employé-e-s d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

14.05 Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'Alliance ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a) L'Alliance ne peut présenter un grief de principe qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Alliance du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.
- b) La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un seul palier, le grief étant présenté à un représentant autorisé de l'Alliance. L'Alliance doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

Procédure de règlement des griefs

14.06 Aux fins du présent article, l'auteur du grief est un employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Alliance est l'auteur du grief.

14.07 Il est interdit à toute personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre type de menace d'amener l'auteur du grief à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

14.08 L'auteur du grief qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou à son responsable local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier concerné,
et
- b) remet à l'auteur du grief un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

14.09 Le grief n'est pas jugé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire qu'a fourni l'employeur.

14.10 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'auteur du grief qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une

action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles découlant du processus de classification peut présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 14.08, sauf dans les cas suivants :

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie,

et

- b) si le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé-e ne peut pas présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Alliance et de se faire représenter par elle.

14.11 La procédure de règlement des griefs ne comporte pas plus de trois (3) paliers, le dernier étant le chef du Centre de la sécurité des télécommunications ou un représentant autorisé.

14.12 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Il informe chaque employé-e qui est assujetti-e à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée et indique en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

14.13 Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employé-e-s à qui la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'Alliance.

14.14 Lorsqu'il ou elle présente un grief, l'employé-e peut se faire aider et/ou se faire représenter par l'Alliance à n'importe quel palier. L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

14.15 L'auteur du grief peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 14.08 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour suivant la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite au paragraphe 14.05 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour suivant la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

14.16 L'auteur d'un grief peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

- a) lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur,

ou

- b) lorsque l'employeur n'a pas communiqué de décision à l'auteur du grief au cours du délai prescrit au paragraphe 14.17, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

14.17 À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement à un grief dans les dix (10) jours suivant la date de présentation du grief, et dans les vingt (20) jours si le grief est présenté au dernier palier, sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Alliance répond normalement à un grief de principe présenté par l'employeur dans les trente (30) jours.

14.18 Lorsque l'Alliance représente un ou une employé-e dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e concerné-e une copie de sa décision.

14.19 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé aux fins d'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire.

14.20 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise dans le cadre de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

14.21 S'il est impossible de respecter les dispositions stipulées au paragraphe 14.08 et s'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'employeur est jugé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste. Toutefois, le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

14.22 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief, et le représentant de l'Alliance, le cas échéant.

14.23 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut éliminer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et l'auteur du grief, et l'Alliance, le cas échéant.

14.24 Lorsque l'employeur licencie ou rétrograde un ou une employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(2) c) ou d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief devra être présenté au dernier palier seulement.

14.25 L'auteur d'un grief peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable concerné.

14.26 L'auteur d'un grief qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il n'ait pas été en mesure de respecter les délais prescrits.

14.27 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et qu'il porte sur ce qui suit :

a) l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

b) un licenciement ou une rétrogradation conformément aux alinéas 12(2) c) ou d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

ou

c) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que le résultat du grief ne satisfait son auteur, ce dernier peut être référé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

14.28 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un ou une employé-e se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé-e ne peut pas présenter son grief à l'arbitrage, à moins que l'Alliance ne signifie :

a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et

b) sa volonté de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

14.29 Les parties s'entendent que tout grief peut être traité conformément à la procédure d'arbitrage accéléré suivante :

a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré, avec le consentement des deux (2) parties.

b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public

- fédéral (CRTESPF) la déclaration de consentement dûment signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audience de la cause.
 - d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
 - e) La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
 - f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audience des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTFP.
 - g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
 - h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

****ARTICLE 15 : CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

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

15.01

a) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans le secteur public fédéral

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

- (i) à un ou une employé-e qui dépose une plainte en son propre nom, auprès de la Commission des relations de travail dans le secteur public fédéral, et
- (ii) à un ou une employé-e qui intervient au nom d'un ou une employé-e ayant déposé une plainte ou en celui de l'Alliance dans une affaire de plainte.

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

L'employeur accorde un congé payé :

- (i) à un ou une employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention; et
- (ii) à un ou une employé-e qui présente des objections personnelles à une accréditation.

c) Employé-e cité-e comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

- (i) à un ou une employé-e cité-e comme témoin par la Commission des relations de travail dans le secteur public fédéral et
- (ii) lorsque les nécessités du service le permettent, à un ou une employé-e cité-e comme témoin par un ou une autre employé-e ou par l'Alliance.

Auditions d'arbitrage ou audiences de la commission d'intérêt public

15.02

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage ou une commission d'intérêt public.
- b) L'employeur accorde un congé payé à un ou une employé-e cité-e comme témoin par une commission d'arbitrage ou une commission d'intérêt public et, lorsque les nécessités du service le permettent, à un ou une employé-e cité-e comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

15.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un ou une employé-e :

- a) qui est constitué-e partie dans une cause d'arbitrage,
- b) qui est représentant-e d'un ou une employé-e qui est constitué-e partie dans une cause d'arbitrage, et
- c) qui est cité-e comme témoin par un ou une employé-e qui est constitué-e partie dans une cause d'arbitrage.

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

15.04

a) Employé-e qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à un ou une employé-e :

- (i) lorsque l'employeur convoque à une réunion l'employé-e qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et le statut de « présent au travail », lorsque la réunion se tient en dehors de sa zone d'affectation; et
- (ii) lorsqu'un ou une employé-e qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

b) Employé-e qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un ou une employé-e désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un ou une employé-e qui a présenté un grief, l'employeur convoque la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé, lorsque la réunion se tient en dehors de sa zone d'affectation.

c) Étude des griefs

Lorsqu'un ou une employé-e a demandé à l'Alliance de le représenter ou qu'il ou elle est obligé-e de l'être pour présenter un grief et qu'un ou une employé-e mandaté-e par l'Alliance désire discuter du grief avec cet-te employé-e, l'un-e et l'autre employé-e bénéficie, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin lorsque la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé lorsqu'elle se tient en dehors de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

15.05 L'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s afin qu'ils ou elles puissent assister aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

15.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Alliance et la direction

15.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

Réunions, congrès, conférences et réunions de comité de l'Alliance

**

15.08 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, aux réunions de l'Exécutif national de l'Élément, aux réunions du Conseil exécutif de l'Alliance et aux congrès et conférences de l'Alliance et de l'Élément, du Congrès du Travail du Canada et des fédérations provinciales ou territoriales du travail et aux réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.

Cours de formation des délégués syndicaux

15.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux employé-e-s qui ont été nommé e s délégués syndicaux par l'Alliance, pour leur permettre de suivre un cours de formation et qui se rapporte aux fonctions d'un délégué syndical.

Position d'Alliance

**

15.10 L'employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu ou nommé à une position à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'employeur ou nomination faite par l'Alliance. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.

Remboursement

**

15.11 L'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par entente conjointe.

**** ARTICLE 16 : DURÉE DU TRAVAIL**Généralités

16.01 Aux fins du présent article, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 00 h 00 le lundi et se terminant à 24 h 00 le dimanche.

16.02 Aucune disposition de la présente convention collective ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

Travail de jour

16.03 La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 ½) réparties du lundi au vendredi, inclusivement, et la journée de travail normale est de sept heures et demie (7 ½) consécutives à l'exclusion d'une pause-repas d'au moins trente (30) minutes. L'employeur doit accorder deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

16.04 Lorsqu'il faut modifier les horaires de travail et que les horaires résultants diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 16.03, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit, au préalable, tenir des consultations avec le représentant local de l'agent de négociation au sujet de ces heures de travail et, lors de ces consultations, doit établir que les heures en question sont nécessaires pour répondre aux exigences fonctionnelles.

16.05 L'employé dont les heures de travail sont prévues à l'horaire conformément à la clause 16.03 et dont les heures de travail sont modifiées de manière à se prolonger avant ou après les heures de 6 h et de 18 h, et qui n'a pas reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours avant l'heure de début de ce changement, est rémunéré au taux majoré de moitié (1 ½) pour la première journée ou le premier quart de travail effectué après ce changement. Les journées ou les quarts de travail subséquents effectués selon l'horaire révisé sont rémunérés au taux normal, sous réserve des dispositions de la présente convention relatives aux heures supplémentaires.

Horaire de travail variable

**

16.06

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.03, l'employé-e peut, sur demande et avec l'approbation de l'employeur, effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours ouvrables complets, à la condition que, au cours d'une période d'au plus de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit faire l'objet d'un accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e. Au cours de chaque période d'au plus de vingt-huit (28) jours, ledit ou ladite employé-e bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- b) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en oeuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir toute durée du travail permise selon la présente convention.

- c) Les employé-e-s visé-e-s par cette disposition sont soumis-es aux dispositions administratives énoncées à l'article 17.

Travail par postes

16.07 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail de l'employé-e est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de façon que l'employé-e :

- a) travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;
- b) travaille sept heures et demie (7 ½) par jour, à l'exclusion d'une pause-repas d'une demi-heure (½);
- c) bénéficie en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) bénéficie d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs, sauf quand un jour férié désigné payé qui n'est pas travaillé sépare les jours de repos;
- e) visé par le présent paragraphe travaille pendant au plus sept (7) postes consécutifs au taux de base entre les jours de travail, sauf si le paragraphe 16.09 s'applique.

16.08 Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

- a) le jour où il a commencé lorsque au moins la moitié ou plus des heures de travail effectuées se situent ce jour-là, ou
- b) le jour où il se termine lorsque plus de la moitié des heures de travail effectuées se situent ce jour-là.

Par conséquent, le premier jour de repos est réputé commencer immédiatement après minuit le jour civil où l'employé-e a travaillé ou est réputé-e avoir travaillé ou est réputé-e avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le second jour de repos commencera immédiatement après minuit le premier jour de repos de l'employé-e.

16.09 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'employeur, les employé-e s peuvent s'échanger des postes si les frais de l'employeur n'en sont pas accrus.

16.10

- a) tout-e employé-e, qui est tenu-e de changer son poste prévu à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins cinq (5) jours à compter de l'heure d'effet de ce changement de son poste prévu à l'horaire, est rémunéré-e à tarif et demi (1 1/2) pour le premier poste effectué selon le nouvel horaire. Les postes qu'il ou elle effectue subséquemment selon le nouvel horaire sont

rémunérés au tarif des heures normales, mais assujettis aux dispositions de la présente convention visant les heures supplémentaires.

- b) Lorsque l'intervalle entre le début de deux postes prévus à l'horaire d'un ou une employé-e est de moins de vingt-quatre heures (24), l'employé-e est rémunéré-e à tarif et demi (1 1/2) pour le poste qui commence moins de vingt-quatre heures après le début du poste précédent.

16.11 Nonobstant les dispositions prévues à l'article 16.07, il peut y avoir consultation au palier local, en vue d'établir des horaires de travail de plus de sept heures et demie (7 1/2) par poste. La consultation doit porter sur tous les aspects des dispositions relatives aux calendriers de travail par postes. Le présent article prévoit que les employé-e-s travailleront en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine pour la durée du calendrier de travail et se conformeront aux besoins du service établis par l'employeur. Le calendrier de travail couvrira une période maximale de six (6) mois. Lorsqu'un accord mutuellement acceptable aura été conclu au palier local, le calendrier de travail proposé sera transmis au palier pertinent de l'employeur et de l'élément respectivement, à titre d'information, avant exécution.

Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en oeuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire 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 stipulé dans la présente convention.

Les employé-e-s visé-e-s par le présent article sont assujetti-e-s aux dispositions administratives de l'article 17.

Horaire mobile

16.12 Sous réserve des nécessités du service, tels qu'établis par l'employeur de temps en temps, l'employé-e a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

****ARTICLE 17 : DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES – HORAIRE DE TRAVAIL FIXÉ CONFORMÉMENT AUX PARAGRAPHERS 16.06 OU 16.11**

17.01 Les employé-e-s dont les horaires de postes sont établis conformément au paragraphe 16.11 ou dont la durée du travail hebdomadaire est approuvée conformément au paragraphe 16.06 de l'article 16, Durée du travail sont soumis-es aux dispositions ci-après qui modifient la convention collective pour les dit-e-s employé-e-s dans la mesure indiquée.

Conversion des jours en heures

17.02 Lorsque les dispositions de la présente convention font mention de jours, ceux-ci sont convertis en heures. Dans les cas où la convention fait mention de «jours», ceux-ci sont convertis en sept heures et demie (7 ½).

Congés – Généralités

17.03 Lorsque les dispositions relatives aux congés font mention de jours, ceux-ci sont convertis en heures de la façon suivante:

- | | |
|---|--|
| a) une demi-journée ($\frac{1}{2}$) | - trois virgule sept cinq heures (3,75) |
| b) une journée (1) | - sept virgule cinq zéro heures (7,50) |
| c) un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) | - neuf virgule trois sept cinq heures (9,375) |
| d) un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) | - douze virgule cinq zéro heures (12,50) |
| e) un jour et onze douzième ($1 \frac{11}{12}$) | - quatorze virgule trois sept cinq heures (14,375) |
| f) deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) | - quinze virgule six deux cinq heures (15,625) |
| g) deux jours et un tiers ($2 \frac{1}{3}$) | - dix-sept virgule cinq zéro (17,50) |
| h) deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$) | - dix-huit virgule sept cinq heures (18,75) |

Mise en oeuvre/cessation

17.04 À compter de la date où les dispositions du présent article s'appliquent à un ou une employé-e, les crédits de congé qu'il ou elle a acquis sont convertis en heures. À compter de la date où les dispositions du présent article cessent de s'appliquer à un ou une employé-e, les crédits de congé qu'il ou elle a acquis sont convertis en jours.

CHAMP D'APPLICATION PARTICULIER

**

17.05 Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

a) Interprétation et définitions

«taux de rémunération journalier» – ne s'applique pas.

b) Congés annuels et congés de maladie

Les crédits de congé annuel et de maladie que l'employé-e acquiert sont convertis de la façon suivante :

- (i) Un quart de journée ($\frac{1}{4}$) = une virgule huit sept cinq heures (1,875)

- (ii) une demi-journée ($\frac{1}{2}$) journée = trois virgule sept cinq heures (3,75)
- (iii) une journée (1) = sept virgule cinq zéro heures (7,50)
- (iv) un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) = neuf virgule trois sept cinq heures (9,375)
- (v) un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) = douze virgule cinq zéro heures (12,50)
- (vi) un jour et cinq sixième ($1\frac{5}{6}$) = treize virgule sept cinq heures (13,75)
- (vii) un jour et onze douzième ($1\frac{11}{12}$) = quatorze virgule trois sept cinq heures (14,375)
- (viii) deux jours et un quart ($2\frac{1}{4}$) = quinze virgule deux cinq heures (15,25)
- (ix) deux jours et un douzième ($2\frac{1}{12}$) = quinze virgule six deux cinq heures (15,625)
- (x) deux jours et un tiers ($2\frac{1}{3}$) = dix-sept virgule cinq zéro heures (17,50)
- (xi) deux jours et demi ($2\frac{1}{2}$) = dix-huit virgule sept cinq heures (18,75)

Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire de l'employé-e, à l'exclusion de la pause-repas.

c) Jours fériés désignés

Rémunération du travail effectué pendant un jour férié désigné

- i) Un jour férié désigné correspond à sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) uniquement aux fins de la rémunération de jour férié.
- ii) Lorsqu'il ou elle travaille un jour férié désigné, l'employé-e est rémunéré-e, en plus de sa rémunération de jour férié de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) dont il ou elle aurait normalement bénéficié s'il ou elle n'avait pas travaillé au cours du jour férié, à tarif et demi ($1\frac{1}{2}$) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.
- iii) L'employeur doit permettre à un employé de quart d'accumuler des crédits compensatoires pour couvrir la différence entre onze (11) quarts de travail et le congé au lieu des jours fériés désignés. Ce qui permet aux employés de quart de prendre des congés en lieu de jours fériés désignés sans nécessairement exiger l'utilisation de crédits vacances. Les crédits de congé compensatoires gagnés au cours d'un exercice et non pris

à la fin de l'exercice suivant seront payés en espèces au taux auquel les heures supplémentaires ont été gagnées.

d) Indemnités de repas

- i) L'employé-e qui travaille au moins trois (3) heures immédiatement avant ou après ses heures normales prévues à son horaire, un jour férié désigné, se voit rembourser un (1) repas au montant de douze dollars (12,00 \$).
- ii) L'employé-e qui travaille de façon continue au moins quatre (4) heures après la période prévue à l'alinéa (a) ci-dessus, un jour férié désigné, se voit rembourser un (1) repas additionnel au montant de douze dollars (12,00 \$).

e) Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires qu'a effectuées un ou une employé-e sont payées pour tout travail:

- i) exécuté en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions traitant des heures supplémentaires;
- ii) exécuté un jour de repos, conformément aux dispositions traitant des heures supplémentaires.

f) Administration de la paye

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 33.08 est convertie en heures.

g) Durée du travail

Les paragraphes 16.03 et 16.07 ne s'appliquent pas.

L'employé-e qui travaille par postes selon des horaires variables peut échanger des postes conformément au paragraphe 16.09; toutefois, l'employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

**** ARTICLE 18 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les parties à cette entente reconnaissent l'importance de balancer la vie professionnelle et la vie personnel et le besoin de gérer les heures supplémentaire, tout en acceptant que les heures supplémentaires sont parfois nécessaires dans une organisation de nature opérationnelle, tel que le CST. Lorsque les employé-e-s doivent travailler des heures supplémentaires, tel que prescrit par cet article, ils seront compensés.

18.01 Tous les crédits d'heures supplémentaires acquis sont comptabilisés en se fondant sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

18.02 L'employé-e qui est tenu-e par l'employeur d'effectuer une demi-heure (½) ou plus de travail supplémentaire un jour de travail d'horaire normal, doit être rémunéré-e à tarif et demi (1 ½) pour chacune des quatre (4) premières heures supplémentaires effectuées en excédent de sa journée normale de travail, et à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire consécutive effectuée par la suite, y compris les heures consécutives qui, dépassant minuit, débordent sur la journée suivante.

18.03 Tout-e employé-e qui est tenu-e par l'employeur de travailler un jour de repos a droit à une rémunération calculée de la façon suivante :

- a) pour le premier jour de repos à tarif et demi pour chacune des sept premières heures et demie (7 ½) de travail supplémentaire exécuté, et à tarif double pour chaque heure supplémentaire exécutée par la suite;
- b) pour le deuxième jour de repos et les jours de repos subséquents à tarif double pour chaque heure supplémentaire exécutée, y compris les heures consécutives qui, dépassant minuit, débordent sur la journée suivante;

à condition que les jours de repos fassent partie d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et continus et sans qu'il soit nécessaire d'avoir travaillé le premier jour de repos. Pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié désigné, voir l'article 19.05 (c).

18.04 Lorsqu'il détermine qu'il y a lieu de faire des heures supplémentaires, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour répartir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e s qualifié e s facilement disponibles.

18.05

- a) Les heures supplémentaires sont normalement rémunérées en espèces. Toutefois, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, elles peuvent être rémunérées en congés payés. Tous les crédits de congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier qui, à la fin de l'exercice suivant, n'ont pas encore été pris sont rémunérés en espèces au taux de rémunération auquel les crédits d'heures supplémentaires ont été acquis.
- b) Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé-e demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur

tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 31 mars.

18.06

- a) L'employé-e qui a reçu instruction le jour précédent d'effectuer des heures supplémentaires un jour de travail normal dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : celle qui s'applique aux heures réellement effectuées, calculée au taux des heures supplémentaires applicable, ou une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de base.
- b) L'employé-e qui reçoit instruction avant le début de sa pause-repas ou avant le milieu de sa journée de travail, selon la première de ces éventualités, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : celle qui s'applique aux heures supplémentaires réellement effectuées, calculée au taux des heures supplémentaires applicable, ou une rémunération minimale de deux (2) heures au tarif de base.
- c) L'employé-e qui reçoit instruction après le début de sa pause-repas ou après le milieu de sa journée de travail, selon la première de ces éventualités, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour dans une période qui n'est pas accolée à sa période de travail, a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes : celle qui s'applique aux heures supplémentaires réellement effectuées, calculée au taux des heures supplémentaires applicable, ou une rémunération minimale de trois (3) heures au tarif de base.

**

18.07

- a) L'employé-e qui effectue au moins trois (3) heures supplémentaires juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire bénéficie d'un remboursement de douze dollars (12,00 \$), sauf lorsque des repas gratuits sont fournis ou lorsque l'employé-e a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.
- b) L'employé-e qui effectue au moins quatre (4) heures supplémentaires continues, en sus des heures prévues à l'alinéa a) ci-dessus, bénéficie d'un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas supplémentaire, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis ou lorsque l'employé-e a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.
- c) Une période de temps raisonnable payée, d'une durée déterminée par la direction, est accordée à l'employé-e afin de lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou à proximité de celui-ci.
- d) Afin d'éviter que les mêmes repas soient payés deux fois, les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui a droit de réclamer le remboursement desdits repas pour d'autres raisons (p. ex., lorsqu'il ou elle voyage).

18.08

- a) L'employé-e qui est joint par téléphone, à un endroit éloigné de son lieu de travail, pendant qu'il ou elle est en disponibilité ou à tout autre moment en dehors de ses heures de travail, bien qu'il ou elle n'ait pas à se rendre au travail, a droit à la rémunération d'heures supplémentaires prévue à l'alinéa b) ci-dessous pour les heures effectués à partir de l'endroit en question, à la condition que :
- (i) le travail supplémentaire soit autorisé d'avance par l'employeur ou soit conforme aux consignes d'exploitation normales;
 - (ii) l'employé-e ne décide pas la durée du travail supplémentaire.
- (b) L'employé-e a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes:
- (i) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail réellement effectuées;
- ou
- (ii) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de base, sauf que ce minimum s'applique uniquement la première fois où l'employé-e est appelé au travail et travaille durant une période de huit (8) heures, à compter du premier appel.

18.09 Lorsqu'il ou elle est tenu-e de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées aux paragraphes 18.03 et 18.06 et qu'il ou elle est obligé-e d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, l'employé-e a droit au remboursement des frais raisonnables subis, selon les modalités suivantes,

- a) les frais de kilométrage au taux normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé-e par l'employeur à utiliser sa propre voiture; ou
- b) les dépenses vraiment faites pour l'utilisation de moyens de transport commerciaux.

****ARTICLE 19 : JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS**

**

19.01 Sous réserve du paragraphe 19.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le jour de l'An,
- b) le vendredi Saint,
- c) le lundi de Pâques,

- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme journée nationale d'action de grâces,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) le lendemain de Noël,
- l) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé-e travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour n'est pas reconnu comme fête provinciale ou municipale, le premier lundi d'août, et
- m) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

19.02 Un ou une employé-e qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié désigné n'a pas droit à une rémunération pour le jour férié, sauf dans le cas de l'employé-e auquel ou à laquelle on accorde un congé non payé aux termes de l'article 15, Congé pour les affaires de l'Alliance.

19.03 Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 19.01 coïncide avec le jour de repos d'un ou une employé-e, le jour férié est reporté au premier jour ouvrable normal qui suit le jour de repos de l'employé-e. Lorsqu'un jour désigné jour férié est ainsi reporté à un autre jour où l'employé-e est en congé payé, ce dernier est considéré comme un jour férié et non comme un jour de repos.

19.04 Lorsqu'un jour désigné jour férié à l'égard d'un ou une employé-e est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 19.03 :

- a) le travail exécuté par l'employé-e le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour de repos, et
- b) le travail exécuté par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.

Rémunération du travail accompli un jour férié désigné

19.05 Lorsque l'employeur demande à l'employé-e de travailler un jour férié, ce dernier ou cette dernière touche la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié, et est rémunéré-e en plus :

- a) à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure effectuée jusqu'à concurrence du nombre normal d'heures normales de travail fournies quotidiennement, et à tarif double (2) pour chaque heure effectuée en plus de ses heures normales de travail quotidien, ou
- b) sur demande et sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut recevoir :
 - (i) un jour de congé payé (au tarif de base) à une date ultérieure pour remplacer le jour férié désigné et une rémunération à tarif et demi (1 ½) ou double (2), selon le cas, pour chacune des heures de travail, conformément aux dispositions de l'alinéa 19.05 a). Le jour de congé payé accordé à une date ultérieure remplace la rémunération qui aurait été versée à l'employé-e s'il ou elle n'avait pas travaillé le jour férié désigné.
 - (ii) L'employeur accorde un congé compensateur à l'employé-e à un moment qui est réciproquement acceptable aux deux parties.
 - (iii) Les crédits de congé compensateur qui n'ont pas été épuisés avant la fin de l'exercice financier peuvent être rémunérés en espèces ou, à la demande de l'employé-e, être reportés à l'exercice suivant. tous les congés compensateurs qui ont été reportés à l'exercice suivant et qui n'ont pas été épuisés sont rémunérés en espèces à la fin de l'exercice auquel ils ont été reportés. Tous les congés compensateurs sont rémunérés en espèces au taux de rémunération auquel ils ont été acquis.
- c) Lorsqu'il ou elle travaille un jour férié qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire et qui est accolé à un jour de repos où il ou elle a également travaillé et touché une rémunération d'heures supplémentaires conformément au paragraphe 18.03, l'employé-e reçoit, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

19.06 L'employé-e ne reçoit une rémunération ou un congé compensateur pour le travail exécuté un jour férié désigné que si un agent autorisé de l'employeur lui a préalablement demandé d'effectuer ce travail un jour férié; il incombe à l'employeur de déterminer la quantité de travail à accomplir et le moment où ce travail doit être exécuté.

19.07 Lorsqu'un jour férié désigné coïncide avec une période de congé payé d'un ou une employé-e, le jour férié n'est pas compté comme jour de congé.

Indemnité de repas du travail accompli un jour férié désigné

**

19.08

- a) L'employé-e à qui l'on demande de travailler onze (11) heures consécutives ou plus un jour férié désigné, et qui travaille ces heures, reçoit une indemnité de repas douze dollars (12,00 \$).
- b) L'employé-e à qui l'on demande de travailler quinze (15) heures consécutives ou plus un jour férié désigné, et qui travaille ces heures, reçoit, en plus de l'indemnité de repas mentionnée à l'alinéa a) du présent paragraphe, une indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$).
- c) Les montants indiqués aux alinéas a) et b) ne seront pas déboursés lorsque l'employeur fournit les repas gratuitement ou lorsque l'employé-e a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.
- d) L'employé-e bénéficie d'une période raisonnable déterminée par l'employeur, pour prendre une pause-repas payée, à son lieu de travail ou à proximité de celui-ci.
- e) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e qui est en voyage et qui a le droit de réclamer le remboursement de frais de logement ou de repas.

**** ARTICLE 20 : INDEMNITÉ DE DÉPART**

20.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de sa cessation d'emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) Mise en disponibilité

- (i) Lors de la première (1re) mise en disponibilité, pour la première (1re) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés comptant dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés comptant vingt années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète supplémentaire d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) À la deuxième (2e) mise en disponibilité ou à une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

c) Décès

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler en raison d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines

**

20.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 20.01 et 20.04.

Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) en vertu des paragraphes 20.04 à 20.07 de l'appendice J ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

Nomination à un poste dans un organisme distinct

**

20.03 L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé par l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques reçoit tout montant non versé du paiement tenant lieu d'indemnité de départ, si applicable sous l'appendice J.

**

20.04 Pour les employé-es qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice J.

****ARTICLE 21 : PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINES**

Prime de poste

**

21.01 Un ou une employé-e touche une prime de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires effectuées au cours de postes. La prime de poste ne sera pas payée pour les heures travaillées entre 8 h et 16 h.

Prime de fin de semaine

**

21.02 Un ou une employé-e touche une prime de fin de semaine de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail prévues à l'horaire normal payées au taux de base et effectuées le samedi ou le dimanche.

21.03 Un ou une employé-e qui prend sa retraite, démissionne ou est mis-e en disponibilité a le droit de toucher toute prime de poste et de fin de semaine qu'il ou elle a acquise mais qui ne lui a pas encore été versée.

21.04 Au décès d'un ou une employé-e, toute prime de poste et de fin de semaine qu'il ou elle a acquise, mais qui ne lui a pas encore été versée, doit être versée à sa succession.

ARTICLE 22 : INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL

22.01 Si l'employeur exige que l'employé-e se présente au travail un jour de repos ou un jour férié désigné, ce dernier a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées, ou
- b) le minimum de trois (3) heures calculées au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures payés au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité minimale versée conformément au paragraphe 18.08 de l'article 18 (heures supplémentaires).

22.02 L'indemnité de rentrée au travail ne diffère pas de la rémunération des heures supplémentaires ni ne s'ajoute à celle-ci; elle vise strictement à établir la rémunération minimale payable dans des circonstances données.

ARTICLE 23 : DISPONIBILITÉ

23.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, l'employé-e est rémunéré-e à raison d'une demi-heure (1/2) pour chaque période complète ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est désigné-e pour remplir les fonctions de disponibilité.

23.02 L'employé-e désigné-e par une lettre ou dans un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit fournir à l'employeur le numéro de téléphone où celui-ci peut le ou la joindre. Il ou elle doit être accessible audit numéro de téléphone durant chaque période où il ou elle est en disponibilité et pouvoir rentrer au travail aussi vite que possible s'il ou elle est appelé-e à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

23.03 L'employé-e qui n'est pas en mesure de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu-e de le faire ne touche aucune indemnité de disponibilité à l'égard de cette période.

23.04 L'employé-e en disponibilité qui est tenu-e de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants:

- a) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées, ou
- b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux horaire moins toute indemnité minimale reçue conformément au paragraphe 18.08, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois où l'employé-e est tenu-e de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.

23.05 L'indemnité prévue au paragraphe 23.04 ne diffère pas de la rémunération des heures supplémentaires ni ne s'ajoute à celle-ci; elle vise strictement à établir l'indemnité minimale payable dans des circonstances données.

23.06 Lorsqu'il ou elle est rappelé-e au travail pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées aux paragraphes 18.02 et 18.03 et qu'il ou elle est obligé-e d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, l'employé-e a droit au remboursement des frais raisonnables subis, selon les modalités suivantes :

- a) les frais de kilométrage au taux normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé-e par l'employeur à utiliser sa propre voiture; ou
- b) les frais remboursables pour l'utilisation de moyens de transport commerciaux.

23.07 Sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, l'indemnité de disponibilité peut se liquider sous la forme de congé équivalent plutôt qu'être rémunéré.

ARTICLE 24 : RAPPEL AU TRAVAIL

24.01 Lorsqu'il ou elle est rappelé-e au travail sans préavis

- a) un jour férié désigné qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
- b) un jour de repos, ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail et qu'il ou elle rentre au travail, l'employé-e a droit au plus élevé des montants suivants :
 - (i) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum comprend toute indemnité minimale reçue conformément au paragraphe 18.08 de l'article 18 (Heures supplémentaires), ou
 - (ii) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées, pourvu que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

24.02 À moins que l'employé-e soit tenu-e par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou rentrer chez lui ou elle ne constitue pas du temps de travail.

24.03 L'indemnité de rappel au travail ne diffère pas de la rémunération des heures supplémentaires ni ne s'ajoute à celle-ci; elle vise strictement à établir la rémunération minimale payable dans des circonstances données.

24.04 Lorsqu'il ou elle est rappelé-e pour effectuer le travail décrit au paragraphe 24.01 et qu'il ou elle est obligé-e d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, l'employé-e a droit au remboursement des frais raisonnables subis, selon les modalités suivantes :

- a) les frais de kilométrage au taux normalement payé à l'employé-e lorsqu'il ou elle est autorisé-e par l'employeur à utiliser sa propre voiture, ou
- b) les frais remboursables pour l'utilisation de moyens de transport commerciaux.

ARTICLE 25 : RÉMUNÉRATION PYRAMIDALE PROHIBÉE

25.01 Les paiements prévus en vertu de l'article 19 (Jours fériés désignés), article 18 (Heures supplémentaires), article 24 (Rappel au travail), article 23 (Disponibilité) et article 22 (Indemnité de rentrée en travail) ne peuvent être versés de façon pyramidale, c'est-à-dire que l'employé-e ne peut toucher plus d'une rémunération pour le même service.

ARTICLE 26 : TEMPS DE DÉPLACEMENT

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

26.02 Lorsque l'employé-e traverse plus d'un fuseau horaire, le calcul se fait comme s'il ou elle était demeuré-e dans le fuseau horaire du point d'origine durant un déplacement continu et dans le fuseau horaire de chaque point d'arrêt après le premier jour de voyage.

26.03 Lorsque l'employé-e est tenu-e de voyager hors de sa zone d'affectation pour le compte du gouvernement, au sens que l'employeur donne à ces expressions, l'heure de départ et le moyen de transport sont déterminés par l'employeur. L'employé-e est rémunéré-e pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 26.04 et 26.05. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé-e durant le temps qu'il ou elle passe à une destination intermédiaire ou à la destination finale. Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte d'une durée maximale de trois (3) heures à condition que cette halte ne comprenne pas les nuits passées à l'extérieur.

26.04 Aux fins du présent article, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré-e est le suivant :

- a) Dans les cas de déplacement par un moyen de transport en commun, le temps écoulé entre le moment prévu du départ et le moment de l'arrivée à destination, y compris le temps qu'il faut normalement mettre pour se rendre au point de départ, tel que déterminé par l'employeur.
- b) Dans les cas de déplacement par un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'employeur, pour aller du lieu de résidence ou de travail de l'employé-e, selon le cas, directement à destination et, à son retour, directement à sa résidence ou à son lieu de travail.
- c) Dans le cas où l'employé-e demande une autre heure de départ ou un autre moyen de transport, l'employeur peut autoriser de tels changements; dans ce cas, la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qui aurait été payable selon la décision initiale de l'employeur.

26.05 S'il ou elle est tenu-e de voyager conformément aux dispositions des paragraphes 26.03 et 26.04:

- a) un jour de travail normal au cours duquel il ou elle voyage, mais ne travaille pas, l'employé-e est rémunéré-e :
 - (i) au tarif de base pour les sept premières heures et demie (7 ½) où il ou elle a voyagé (minimum – le taux de rémunération journalier de l'employé-e);
 - (ii) à tarif et demi (1 ½) pour les heures où il ou elle a voyagé en sus de sept heures et demie (7 ½).
- b) un jour de travail normal au cours duquel il ou elle voyage et travaille, l'employé-e est rémunéré-e:

- (i) au taux journalier normal pour une période mixte de voyage et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7 ½), et
 - (ii) à tarif et demi (1 ½) pour le temps de déplacement supplémentaire en sus d'une période de voyage et de travail de sept heures et demie (7 ½).
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné, l'employé-e est rémunéré-e au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures passées en voyage jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif de base, ou ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif de base lorsque le voyage est à l'extérieur du Canada ou des États-Unis continentaux. Ce maximum ne s'applique pas au temps de déplacement (un jour de repos ou un jour férié désigné) lorsque l'employeur exige, pour des raisons de sécurité opérationnelle, que l'employé-e voyage à sa destination dans des délais plus longs que ceux prévus.

26.06 Le temps de déplacement est rémunéré en espèces, sauf que, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, il peut être rémunéré par une période équivalente de temps libre payé. Les congés compensateurs acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris à la fin de l'exercice suivant sont rémunérés en espèces au taux de rémunération où les crédits d'heures supplémentaires ont été acquis.

26.07 Aucune rémunération n'est versée pour le temps de déplacement associé à des cours, à des stages de formation, à des conférences et à des colloques auxquels l'employé-e participe en vue de son perfectionnement professionnel, à moins qu'il ou elle ne soit tenu-e par l'employeur d'y assister.

26.08 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu-e de travailler dans le véhicule de transport dans lequel il ou elle voyage. Dans ce cas, l'employé-e reçoit le plus élevé des deux montants suivants :

- a) sa rémunération journalière normale, si c'est un jour de travail normal, ou
- b) la rémunération pour les heures réellement effectuées conformément aux articles de la présente convention.

26.09 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

ARTICLE 27 : EMPLOI À TEMPS PARTIEL

27.01 Les employé-e-s dont l'horaire de travail normal comporte moins de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine ont droit aux avantages sociaux dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des employé-e-s à temps plein, si ce n'est que :

- a) les dit-e-s employé-e-s sont rémunéré e s au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½) par jour ou de

trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine, ou au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail qui peuvent être prescrites en vertu de l'article 16 (Durée du travail); et

- b) qu'ils ou elles sont rémunéré-e-s, pour toutes les heures de travail effectuées en sus de celles définies à l'alinéa 27.01 a) ou un jour férié désigné payé, aux taux de rémunération prescrits dans les articles applicables de la présente convention.

27.02 Les employé-e-s à temps partiel ont droit aux crédits de congé dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des employé-e-s à temps plein.

27.03 Des congés peuvent être accordés durant les périodes où les employé-e-s sont censé-e-s, selon l'horaire, remplir leurs fonctions ou lorsqu'ils ou elles déplacent d'autres congés prévus par la présente convention.

27.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e a travaillé cinq (5) jours et trente-sept heures et demie (37 ½) pendant la semaine.

27.05 Nonobstant les dispositions de l'article 20, Indemnité de départ, l'employé-e dont la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ comprend à la fois des périodes d'emploi continu à temps plein et à temps partiel voit le nombre d'années complètes d'emploi continu à temps partiel être réduit dans la même proportion qui existe entre les heures de travail hebdomadaires du régime à temps partiel et les heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire des employé-e-s à temps plein. Si l'employé-e travaille à temps partiel à la date de cessation de son emploi, le taux de rémunération hebdomadaire dont il est fait état à l'article 20 correspond au taux de rémunération hebdomadaire du poste d'attache de l'employé-e au moment de la cessation d'emploi, rajusté en fonction du taux hebdomadaire applicable aux employé-e-s à temps plein.

ARTICLE 28 : DESCRIPTIONS DE POSTE

28.01 Lorsqu'il ou elle en fait la demande par écrit à son supérieur immédiat ou à son remplaçant, l'employé-e reçoit un énoncé à jour des fonctions et responsabilités de son poste, dans lequel il est fait mention notamment du niveau de classification et des points attribués.

ARTICLE 29 : DOSSIERS DES EMPLOYÉ-E-S

29.01 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur; un représentant de l'agent de négociation peut alors être présent si l'employé-e le demande.

29.02 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé-e est versé à son dossier personnel, ce dernier ou cette dernière doit avoir :

- a) Une copie du rapport versée à leur dossier.
- b) L'occasion de signer le rapport pour indiquer qu'il ou elle l'a lu, et
- c) L'occasion de soumettre une telle représentation écrite que l'employé peut juger appropriée au sujet du rapport et de faire joindre ces représentations écrites au rapport.

****ARTICLE 30 : SÉCURITÉ D'EMPLOI**

30.01 L'employeur prendra toutes les mesures possibles, dans les limites du raisonnable, pour s'assurer que toute réduction des effectifs se fera par attrition.

**

30.02 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.

**

30.03 Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur rétention plutôt que de réembaucher un contractuel.

ARTICLE 31 : PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

31.01 Dans le cas où une loi adoptée par le Parlement, s'appliquant aux employé-e-s visé-e-s par la présente convention, rendrait nulle et non avenue une disposition quelconque de cette dernière, les autres dispositions resteraient en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 32 : MODIFICATION DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

****ARTICLE 33 : ADMINISTRATION DE LA PAYE**

33.01 Sous réserve des autres articles de la présente convention, les conditions régissant la rémunération des employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

33.02 L'employé-e a droit pour ses services :

- a) à la rémunération indiquée à l'annexe A pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé-e, si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans sa lettre de nomination; ou
- b) à la rémunération indiquée à l'annexe A pour la classification du poste précisé dans sa lettre de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé-e ne coïncident pas.

33.03 Lorsqu'une augmentation d'échelon de salaire et une révision des salaires interviennent à la même date, l'augmentation d'échelon de salaire s'applique la première et le taux qui en résulte sont révisés conformément à la révision des salaires.

33.04 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi une nouvelle norme de classification qui est mise en oeuvre par l'employeur, ce dernier doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération des employé-e-s lors de leur transposition aux nouveaux niveaux, ainsi que les règles régissant leur rémunération.

Rémunération versée au décès d'un ou une employé-e

33.05

- a) Au décès d'un ou une employé-e, l'employeur verse à sa succession la rémunération qu'il ou elle aurait normalement touché pour la période allant de la date de son décès à la fin du mois au cours duquel survient son décès, à la condition que l'employé-e ait été au service de la fonction publique de façon continue depuis au moins un an.
- b) tout paiement versé en trop à l'employé-e avant son décès ou toute somme qu'il ou elle doit à l'employeur peut être soustrait de cette rémunération.

Rétroactivité

33.06 La rémunération versée à l'employé-e pour les heures supplémentaires exécutées au cours de la période visée par des augmentations salariales générales rétroactives (annexe A de la présente convention) fait l'objet d'un nouveau calcul, et la différence entre le montant payé en vertu de l'échelle de rémunération antérieure et le montant payable en vertu de la nouvelle échelle de rémunération est versée à l'employé-e.

33.07 Les taux de rémunération qui figurent à l'annexe A entrent en vigueur aux dates précisées et s'appliquent conformément aux Directives sur la rémunération avec effet rétroactif qui sont en vigueur à la date de signature de la convention collective.

Rémunération provisoire

33.08 Lorsqu'un-e employé-e, à la demande écrite de son superviseur immédiat, ou de son délégué, est tenu-e d'exercer une grande partie des fonctions d'une classification supérieure aux siennes pendant une période temporaire et exerce ces fonctions pendant la période minimale requise de jours ouvrables consécutifs, il ou elle a droit à une rémunération provisoire pour cette période temporaire calculée à partir de la date à laquelle

il ou elle a commencé à remplir ses fonctions comme s'il ou elle avait été nommé-e à ce niveau de classification supérieure. Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période et de la rémunération provisoire.

Les nombres de jours ouvrables consécutifs requis sont les suivants :

- a) UNI-01 à UNI-03 un (1) jour
- b) UNI-04 à UNI-11 trois (3) jours

Régime de protection salariale

**

33.09 L'employeur continuera, comme par le passé, d'appliquer la politique du Conseil du Trésor en matière de protection salariale. Aux fins de référence, une copie du Règlement du Conseil du Trésor concernant la rémunération lors de la reclassification ou la transposition sera jointe à l'Annexe D.

ARTICLE 34 : DROITS D'ADHÉSION

34.01 L'employeur remboursera à l'employé-e les droits d'adhésion ou d'inscription à une organisation ou à une association professionnelle lorsque le paiement de ces droits est une condition à l'exercice des fonctions du poste.

ARTICLE 35 : PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

35.01 L'employeur convient de maintenir la pratique actuelle voulant que les employé-e-s aient facilement accès à toutes les publications que l'employeur juge nécessaires pour leur travail.

35.02 L'employeur convient que tous les articles originaux et les documents professionnels et techniques rédigés par l'employé-e dans le cadre de son travail seront conservés dans les dossiers appropriés du ministère pendant la durée normale de ces dossiers. L'employeur, à sa discrétion, peut permettre la publication des articles originaux, des documents professionnels et techniques dans les médias professionnels. À la discrétion de l'employeur, la qualité d'auteur sera reconnue, dans la mesure du possible, dans les publications du ministère.

35.03 Lorsque l'employé-e agit comme auteur unique, comme co-auteur ou comme rédacteur d'une publication originale, sa qualité d'auteur ou de rédacteur figure normalement sur la page du titre de cette publication.

35.04

- a) L'employeur peut proposer d'apporter certaines modifications aux documents et peut refuser l'approbation de publier une publication de l'employé-e.
- b) Lorsque l'approbation d'une publication est refusée, le ou les auteurs doivent être informés.

- c) Lorsque l'employeur désire faire des changements dans les documents présentés pour publication et que l'auteur n'est pas d'accord, si ce dernier le demande, son nom ne sera pas mentionné.

ARTICLE 36 : CONSULTATION

36.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter, sur demande de l'une ou l'autre partie, sur des questions d'intérêt mutuel comme les modifications aux conditions d'emploi ou aux conditions de travail qui ne sont pas régies par la présente convention sans préjuger de la position que l'employeur ou le syndicat pourra adopter dans l'avenir quant à l'opportunité de voir ces questions être conventionnées. Elles pourront aussi se consulter sur d'autres sujets, par accord réciproque.

36.02 Les parties reconnaissent par ailleurs que la consultation leur permet de mieux connaître et comprendre leurs intérêts réciproques, ainsi que les décisions et positions respectives qui résulteront de leurs discussions.

36.03 Pour être efficace, la consultation doit avoir lieu le plus tôt possible avant qu'une décision finale soit prise; elle doit autant que possible débiter dès qu'une question est envisagée ou qu'un problème se pose, et avant que les parties aient commencé à formuler leurs conclusions.

36.04 Les parties à un processus de consultation écoutent avec ouverture et discutent sur le fond des questions soumises à la consultation. Lorsqu'une partie prend position sur une question qui a fait l'objet d'une consultation, elle informe l'autre partie de cette décision et des motifs avant de l'annoncer.

ARTICLE 37 : ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

37.01 Les ententes conclues par le CNM sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à ladite convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être mise en œuvre en conformité à une loi stipulée au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

37.02 Les clauses du CNM qui peuvent figurer dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme telles ou sur lesquelles le président de la CRTESPF a statué en conformité avec l'alinéa c) du protocole d'entente du CNM, qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

37.03

- a) Les directives suivantes, qui peuvent parfois être modifiées à la suite d'une recommandation du CNM et qui ont été approuvées par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention :

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur l'aide au transport quotidien

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public
 Directives sur le service extérieur
 Directive sur les postes isolés et les logements de l'État
 Directive sur la réinstallation
 Directive sur la santé et la sécurité au travail
 Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
 Directive sur les voyages
 Directive sur les uniformes

b) Durant la présente convention, il sera possible d'ajouter des directives à la liste.

37.04 Les griefs liés aux directives susmentionnées devront être présentés conformément au paragraphe 14.01 de l'article concernant la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

ARTICLE 38 : OBLIGATIONS RELIGIEUSES

38.01 L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

38.02 Les employé-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur de quart) pour remplir leurs obligations religieuses.

38.03 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.

38.04 Nonobstant le paragraphe 38.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.

****ARTICLE 39 : DURÉE DE LA CONVENTION**

**

39.01 La présente convention collective vient à expiration le 9 février 2026.

39.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur la date de signature ou de la décision arbitrale.

****ANNEXE "A"**

Pour déterminer si un poste sera rémunéré selon l'échelle salariale UNI figurant à l'annexe A-1 ou l'échelle salariale UNMA figurant à l'annexe A-2, les critères suivants seront utilisés. Si le poste :

- comporte des fonctions principales qui exigent l'exécution de tâches d'administration de l'informatique ou d'ingénierie;

le poste sera rémunéré selon les échelles salariales UNMA figurant à l'annexe A-2. Dans le cas contraire, le poste sera rémunéré selon l'échelle salariale UNI figurant à l'annexe A-1.

**** ANNEXE "A-1" - Taux de rémunération annuels (UNISON)****Légende**

§) En vigueur à compter du 10 février 2021

A) En vigueur à compter du 10 février 2022

B) En vigueur à compter du 10 février 2023

X) En vigueur à compter du 10 février 2023 – Rajustement salarial

C) En vigueur à compter du 10 février 2024

Y) En vigueur à compter du 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales

D) En vigueur à compter du 10 février 2025

Z) En vigueur à compter du 10 février 2025 - Rajustement salarial

UNI-1 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 40,750 | 42,176 | 43,652 | 45,180 | 46,761 | 48,398 | 49,275 |
| A) 10 février 2022 | 41,361 | 42,809 | 44,307 | 45,858 | 47,462 | 49,124 | 50,014 |
| B) 10 février 2023 | 42,809 | 44,307 | 45,858 | 47,463 | 49,123 | 50,843 | 51,764 |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 43,344 | 44,861 | 46,431 | 48,056 | 49,737 | 51,479 | 52,411 |
| C) 10 février 2024 | 44,644 | 46,207 | 47,824 | 49,498 | 51,229 | 53,023 | 53,983 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 44,867 | 46,438 | 48,063 | 49,745 | 51,485 | 53,288 | 54,253 |
| D) 10 février 2025 | 45,764 | 47,367 | 49,024 | 50,740 | 52,515 | 54,354 | 55,338 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 45,878 | 47,485 | 49,147 | 50,867 | 52,646 | 54,490 | 55,476 |

UNI-2 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 46,882 | 48,523 | 50,221 | 51,979 | 53,798 | 55,681 | 57,081 |
| A) 10 février 2022 | 47,585 | 49,251 | 50,974 | 52,759 | 54,605 | 56,516 | 57,937 |
| B) 10 février 2023 | 49,250 | 50,975 | 52,758 | 54,606 | 56,516 | 58,494 | 59,965 |

| | | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 49,866 | 51,612 | 53,417 | 55,289 | 57,222 | 59,225 | 60,715 |
| C) 10 février 2024 | 51,362 | 53,160 | 55,020 | 56,948 | 58,939 | 61,002 | 62,536 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 51,619 | 53,426 | 55,295 | 57,233 | 59,234 | 61,307 | 62,849 |
| D) 10 février 2025 | 52,651 | 54,495 | 56,401 | 58,378 | 60,419 | 62,533 | 64,106 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 52,783 | 54,631 | 56,542 | 58,524 | 60,570 | 62,689 | 64,266 |

UNI-3 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 | Échelon 7 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 52,033 | 53,854 | 55,739 | 57,690 | 59,709 | 61,799 | 62,451 |
| A) 10 février 2022 | 52,813 | 54,662 | 56,575 | 58,555 | 60,605 | 62,726 | 63,388 |
| B) 10 février 2023 | 54,661 | 56,575 | 58,555 | 60,604 | 62,726 | 64,921 | 65,607 |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 55,344 | 57,282 | 59,287 | 61,362 | 63,510 | 65,733 | 66,427 |
| C) 10 février 2024 | 57,004 | 59,000 | 61,066 | 63,203 | 65,415 | 67,705 | 68,420 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 57,289 | 59,295 | 61,371 | 63,519 | 65,742 | 68,044 | 68,762 |
| D) 10 février 2025 | 58,435 | 60,481 | 62,598 | 64,789 | 67,057 | 69,405 | 70,137 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 58,581 | 60,632 | 62,754 | 64,951 | 67,225 | 69,579 | 70,312 |

UNI-4 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 57,991 | 60,021 | 62,122 | 64,296 | 66,546 | 68,307 |
| A) 10 février 2022 | 58,861 | 60,921 | 63,054 | 65,260 | 67,544 | 69,332 |
| B) 10 février 2023 | 60,921 | 63,053 | 65,261 | 67,544 | 69,908 | 71,759 |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 61,683 | 63,841 | 66,077 | 68,388 | 70,782 | 72,656 |
| C) 10 février 2024 | 63,533 | 65,756 | 68,059 | 70,440 | 72,905 | 74,836 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 63,851 | 66,085 | 68,399 | 70,792 | 73,270 | 75,210 |
| D) 10 février 2025 | 65,128 | 67,407 | 69,767 | 72,208 | 74,735 | 76,714 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 65,291 | 67,576 | 69,941 | 72,389 | 74,922 | 76,906 |

UNI-5 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 64,344 | 66,596 | 68,927 | 71,339 | 73,836 | 75,699 |
| A) 10 février 2022 | 65,309 | 67,595 | 69,961 | 72,409 | 74,944 | 76,834 |
| B) 10 février 2023 | 67,595 | 69,961 | 72,410 | 74,943 | 77,567 | 79,523 |

| | | | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 68,440 | 70,836 | 73,315 | 75,880 | 78,537 | 80,517 |
| C) 10 février 2024 | 70,493 | 72,961 | 75,514 | 78,156 | 80,893 | 82,933 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 70,845 | 73,326 | 75,892 | 78,547 | 81,297 | 83,348 |
| D) 10 février 2025 | 72,262 | 74,793 | 77,410 | 80,118 | 82,923 | 85,015 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 72,443 | 74,980 | 77,604 | 80,318 | 83,130 | 85,228 |

UNI-6 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 74,823 | 77,442 | 80,152 | 82,957 | 85,860 | 88,028 |
| A) 10 février 2022 | 75,945 | 78,604 | 81,354 | 84,201 | 87,148 | 89,348 |
| B) 10 février 2023 | 78,603 | 81,355 | 84,201 | 87,148 | 90,198 | 92,475 |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 79,586 | 82,372 | 85,254 | 88,237 | 91,325 | 93,631 |
| C) 10 février 2024 | 81,974 | 84,843 | 87,812 | 90,884 | 94,065 | 96,440 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 82,384 | 85,267 | 88,251 | 91,338 | 94,535 | 96,922 |
| D) 10 février 2025 | 84,032 | 86,972 | 90,016 | 93,165 | 96,426 | 98,860 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 84,242 | 87,189 | 90,241 | 93,398 | 96,667 | 99,107 |

UNI-7 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|---|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 83,055 à 97,710 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 84,301 à 99,176 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 87,252 à 102,647 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 88,343 à 103,930 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 90,993 | 94,178 | 97,474 | 100,886 | 104,417 | 107,048 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 91,448 | 94,649 | 97,961 | 101,390 | 104,939 | 107,583 |
| D) 10 février 2025 | 93,277 | 96,542 | 99,920 | 103,418 | 107,038 | 109,735 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 93,510 | 96,783 | 100,170 | 103,677 | 107,306 | 110,009 |

UNI-8 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 10 février 2021 | 88,645 à 104,288 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 89,975 à 105,852 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 93,124 à 109,557 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 94,288 à 110,926 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 97,117 | 100,516 | 104,034 | 107,675 | 111,444 | 114,254 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 97,603 | 101,019 | 104,554 | 108,213 | 112,001 | 114,825 |
| D) 10 février 2025 | 99,555 | 103,039 | 106,645 | 110,377 | 114,241 | 117,122 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 99,804 | 103,297 | 106,912 | 110,653 | 114,527 | 117,415 |

UNI-9 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 10 février 2021 | 95,092 à 111,868 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 96,518 à 113,546 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 99,896 à 117,520 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 101,145 à 118,989 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 104,179 | 107,825 | 111,599 | 115,505 | 119,548 | 122,559 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 104,700 | 108,364 | 112,157 | 116,083 | 120,146 | 123,172 |
| D) 10 février 2025 | 106,794 | 110,531 | 114,400 | 118,405 | 122,549 | 125,635 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 107,061 | 110,807 | 114,686 | 118,701 | 122,855 | 125,949 |

UNI-10 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 10 février 2021 | 106,996 à 125,878 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 108,601 à 127,766 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 112,402 à 132,238 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 113,807 à 133,891 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 117,221 | 121,324 | 125,570 | 129,965 | 134,514 | 137,908 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 117,807 | 121,931 | 126,198 | 130,615 | 135,187 | 138,598 |
| D) 10 février 2025 | 120,163 | 124,370 | 128,722 | 133,227 | 137,891 | 141,370 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 120,463 | 124,681 | 129,044 | 133,560 | 138,236 | 141,723 |

UNI-11 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 120,469 à 141,726 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 122,276 à 143,852 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 126,556 à 148,887 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 128,138 à 150,748 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 131,982 | 136,601 | 141,382 | 146,330 | 151,452 | 155,270 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 132,642 | 137,284 | 142,089 | 147,062 | 152,209 | 156,046 |
| D) 10 février 2025 | 135,295 | 140,030 | 144,931 | 150,003 | 155,253 | 159,167 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 135,633 | 140,380 | 145,293 | 150,378 | 155,641 | 159,565 |

**** ANNEXE "A-2" - Taux de rémunération annuels de l'UNMA****Légende**

- \$) En vigueur à compter du 10 février 2021
 A) En vigueur à compter du 10 février 2022
 B) En vigueur à compter du 10 février 2023
 X) En vigueur à compter du 10 février 2023 – Rajustement salarial
 C) En vigueur à compter du 10 février 2024
 Y) En vigueur à compter du 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales
 D) En vigueur à compter du 10 février 2025
 Z) En vigueur à compter du 10 février 2025 - Rajustement salarial

UNMA-4 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 10 février 2021 | 59,472 | 61,554 | 63,708 | 65,938 | 68,246 | 69,788 |
| A) 10 février 2022 | 60,364 | 62,477 | 64,664 | 66,927 | 69,270 | 70,835 |
| B) 10 février 2023 | 62,477 | 64,664 | 66,927 | 69,269 | 71,694 | 73,314 |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 63,258 | 65,472 | 67,764 | 70,135 | 72,590 | 74,230 |
| C) 10 février 2024 | 65,156 | 67,436 | 69,797 | 72,239 | 74,768 | 76,457 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 65,482 | 67,773 | 70,146 | 72,600 | 75,142 | 76,839 |
| D) 10 février 2025 | 66,792 | 69,128 | 71,549 | 74,052 | 76,645 | 78,376 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 66,959 | 69,301 | 71,728 | 74,237 | 76,837 | 78,572 |

UNMA-5 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| \$) 10 février 2021 | 67,306 | 69,662 | 72,100 | 74,624 | 77,236 | 78,661 |
| A) 10 février 2022 | 68,316 | 70,707 | 73,182 | 75,743 | 78,395 | 79,841 |
| B) 10 février 2023 | 70,707 | 73,182 | 75,743 | 78,394 | 81,139 | 82,635 |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 71,591 | 74,097 | 76,690 | 79,374 | 82,153 | 83,668 |
| C) 10 février 2024 | 73,739 | 76,320 | 78,991 | 81,755 | 84,618 | 86,178 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 74,108 | 76,702 | 79,386 | 82,164 | 85,041 | 86,609 |
| D) 10 février 2025 | 75,590 | 78,236 | 80,974 | 83,807 | 86,742 | 88,341 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 75,779 | 78,432 | 81,176 | 84,017 | 86,959 | 88,562 |

UNMA-6 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 80,746 | 83,572 | 86,497 | 89,524 | 92,657 | 93,951 |
| A) 10 février 2022 | 81,957 | 84,826 | 87,794 | 90,867 | 94,047 | 95,360 |
| B) 10 février 2023 | 84,825 | 87,795 | 90,867 | 94,047 | 97,339 | 98,698 |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 85,885 | 88,892 | 92,003 | 95,223 | 98,556 | 99,932 |
| C) 10 février 2024 | 88,462 | 91,559 | 94,763 | 98,080 | 101,513 | 102,930 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 88,904 | 92,017 | 95,237 | 98,570 | 102,021 | 103,445 |
| D) 10 février 2025 | 90,682 | 93,857 | 97,142 | 100,541 | 104,061 | 105,514 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 90,909 | 94,092 | 97,385 | 100,792 | 104,321 | 105,778 |

UNMA-7 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 91,585 to 106,240 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 92,959 to 107,834 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 96,213 to 111,608 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 97,416 to 113,003 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 100,338 | 103,850 | 107,485 | 111,247 | 115,141 | 116,393 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 100,840 | 104,369 | 108,022 | 111,803 | 115,717 | 116,975 |
| D) 10 février 2025 | 102,857 | 106,456 | 110,182 | 114,039 | 118,031 | 119,315 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 103,114 | 106,722 | 110,457 | 114,324 | 118,326 | 119,613 |

UNMA-8 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 99,861 to 115,504 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 101,359 to 117,237 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 104,907 to 121,340 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 106,218 to 122,857 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 109,405 | 113,234 | 117,197 | 121,299 | 125,544 | 126,543 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 109,952 | 113,800 | 117,783 | 121,905 | 126,172 | 127,176 |
| D) 10 février 2025 | 112,151 | 116,076 | 120,139 | 124,343 | 128,695 | 129,720 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 112,431 | 116,366 | 120,439 | 124,654 | 129,017 | 130,044 |

UNMA-9 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 107,432 to 124,208 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 109,043 to 126,071 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 112,860 to 130,483 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 114,271 to 132,114 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 117,699 | 121,818 | 126,082 | 130,495 | 135,062 | 136,077 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 118,287 | 122,427 | 126,712 | 131,147 | 135,737 | 136,757 |
| D) 10 février 2025 | 120,653 | 124,876 | 129,246 | 133,770 | 138,452 | 139,492 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 120,955 | 125,188 | 129,569 | 134,104 | 138,798 | 139,841 |

UNMA-10 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 121,105 to 139,987 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 122,922 to 142,087 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 127,224 to 147,060 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 128,814 to 148,898 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 132,678 | 137,322 | 142,128 | 147,102 | 152,251 | 153,365 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 133,341 | 138,009 | 142,839 | 147,838 | 153,012 | 154,132 |
| D) 10 février 2025 | 136,008 | 140,769 | 145,696 | 150,795 | 156,072 | 157,215 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 136,348 | 141,121 | 146,060 | 151,172 | 156,462 | 157,608 |

UNMA-11 – Taux de rémunération (en dollars)

| En vigueur | Échelle / échelon | | | | | |
|--|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| §) 10 février 2021 | 136,863 to 158,120 | | | | | |
| A) 10 février 2022 | 138,916 to 160,492 | | | | | |
| B) 10 février 2023 | 143,778 to 166,109 | | | | | |
| X) 10 février 2023 – Rajustement salarial | 145,575 to 168,185 | | | | | |
| | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 | Échelon 4 | Échelon 5 | Échelon 6 |
| C) 10 février 2024 | 149,942 | 155,190 | 160,622 | 166,244 | 172,063 | 173,231 |
| Y) 10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales | 150,692 | 155,966 | 161,425 | 167,075 | 172,923 | 174,097 |
| D) 10 février 2025 | 153,706 | 159,085 | 164,654 | 170,417 | 176,381 | 177,579 |
| Z) 10 février 2025 – Rajustement salarial | 154,090 | 159,483 | 165,066 | 170,843 | 176,822 | 178,023 |

**** ANNEXE "A-3" - Taux de rémunération des groupes en niveau antérieurs assujettis à la protection salariale lors de la transposition UNISON**

Taux de rémunération (en dollars)

Décision arbitrale datée du 16 juin 2004 et Convention Collective en date du 10 février 2008 au 9 février 2012

| | | |
|----|-----------------------------------|-----------|
| \$ | Effective/En vigueur à compter de | 10-Feb-18 |
| A | Effective/En vigueur à compter de | 10-Feb-19 |
| B | Effective/En vigueur à compter de | 10-Feb-20 |
| C | Effective/En vigueur à compter de | 10-Feb-21 |

BUD/IUN 94403

| | | | | | | | | | |
|-------------|-----|----|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| CS-1 | De: | \$ | 40,247 | 42,418 | 44,578 | 46,748 | 48,923 | 51,088 | 53,267 |
| | À: | A | 41,374 | 43,606 | 45,826 | 48,057 | 50,293 | 52,518 | 54,758 |
| | | B | 42,284 | 44,565 | 46,834 | 49,114 | 51,399 | 53,674 | 55,963 |
| | | C | 42,855 | 45,167 | 47,467 | 49,777 | 52,093 | 54,398 | 56,719 |
| | De: | \$ | 55,442 | 57,605 | 59,779 | 61,951 | 64,106 | 66,259 | 68,415 |
| | À: | A | 56,994 | 59,218 | 61,453 | 63,686 | 65,901 | 68,114 | 70,331 |
| | | B | 58,248 | 60,521 | 62,805 | 65,087 | 67,351 | 69,613 | 71,878 |
| | | C | 59,035 | 61,338 | 63,653 | 65,965 | 68,260 | 70,553 | 72,848 |
| PE-5 | De: | \$ | 94,486 | 97,944 | 101,538 | 105,276 | | | |
| | À: | A | 98,347 | 101,945 | 105,686 | 109,578 | | | |
| | | B | 100,510 | 104,187 | 108,011 | 111,988 | | | |
| | | C | 101,867 | 105,594 | 109,469 | 113,500 | | | |

****NOTES CONCERNANT LA PAYE**

Augmentation transitoire

Sous réserve de l'article 39, les employé-e-s recevront des augmentations économiques annuelles correspondant aux échelles de salaire indiquées aux annexes « A-1 » et « A-2 » et « A-3 ».

Mise en œuvre des échelons salariaux

**

Le 10 février 2024, l'employé-e occupant un poste de niveau UNI-07 à UNI-11 ou UNMA-7 à UNMA-11 verront leur rémunération convertie au prochain échelon de rémunération pour les échelles salariales UNI-07 à UNI-11 et UNMA-7 à UNMA-11.

L'augmentation entre les échelons est de 3,5 %;

Au moment de la mise en œuvre des échelons de rémunération, les employé-e-s sont convertis en échelon de rémunération au taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans lui être inférieur, du taux de rémunération auquel ils auraient autrement droit à cette date.

Augmentations économiques

**

- À compter du 10 février 2022 : 1,5 % (augmentation économique générale)
- À compter du 10 février 2023 : 3,50 % (augmentation économique générale)
- À compter du 10 février 2023 : 1,25 % (ajustement salarial)
- À compter du 10 février 2024 : 3,0 % (augmentation économique générale)
- À compter du 10 février 2025 : 2,00 % (augmentation économique générale)
- À compter du 10 février 2025 : 0,25 % (ajustement salarial)

Rajustement aux lignes salariales

**

10 février 2024 – Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % à appliquer à chaque échelon de chaque classification et niveau.

La mise en œuvre de ces rajustements sera effectuée conformément aux échéanciers de mise en œuvre de l'annexe K – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les parties conviennent d'une indemnité unique liée à l'exercice des fonctions normales

**

L'Employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) aux titulaires de postes au sein de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective.

Cette indemnité unique est versée aux titulaires de postes au sein de l'unité de négociation pour l'exécution des fonctions et responsabilités régulières associées à leur poste.

Le paiement sera versé conformément aux délais de mise en œuvre indiqués à l'annexe K – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Date anniversaire

La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un-e employé-e à temps plein est la date anniversaire de la promotion, de la rétrogradation ou d'une nomination externe.

Augmentations de traitement pour employé-e-s à temps plein et à temps partiel

1. À sa date anniversaire,
 - a. l'employé-e occupant un poste de niveau UNI-01 à 06 ou UNMA-04 à 06 a droit à une augmentation de traitement à l'échelon suivant de son échelle salariale, jusqu'au maximum de son échelle salariale. L'augmentation de traitement ne dépend pas d'un rendement satisfaisant.
 - b. L'employé-e occupant un poste de niveau UNI-07 à 11 ou UNMA-07 à 11 a droit à une augmentation de trois virgule cinq pour cent (3,5 %), ou d'un pourcentage suffisant pour porter son salaire au dernier échelon de sa classe salariale, selon le moins élevé des deux, indépendamment d'un rendement satisfaisant.
2. La période d'augmentation de traitement d'un-e employé-e est de douze mois.

Promotions

Lorsqu'un-e employé-e est promu-e à un niveau de classification supérieur,

- (i) Si le nouveau niveau de classification est UNI-01 à 06 ou UNMA-04 à 06, le salaire de l'employé-e est rajusté selon le moindre de l'échelon de rémunération le plus bas pour la nouvelle classification qui n'est pas inférieur à quatre pour cent (4,0 %) au-dessus du salaire actuel de l'employé-e ou jusqu'au maximum de la classe salariale pour la nouvelle classification. En aucun cas le salaire de l'employé-e ne doit être inférieur au salaire minimum du nouveau poste.
- (ii) Si le nouveau niveau de classification est UNI-07 à 11 ou UNMA-07 à 11, le salaire de l'employé-e est rajusté selon le moindre des deux montants suivants : une augmentation de salaire de quatre pour cent (4,0 %) ou le maximum de la classe salariale pour la nouvelle classification. En aucun cas le salaire de l'employé-e ne doit être inférieur au salaire minimum du nouveau poste.

Rétrogradations

Lorsque l'Employeur nomme un-e employé-e, pour cause d'incompétence ou d'incapacité, à un poste dont la classe salariale englobe son salaire actuel, l'employé-e conserve le même salaire. Si le salaire maximal du

nouveau poste est inférieur à celui de l'ancien poste, le salaire de l'employé-e sera réduit au salaire maximal correspondant au nouveau niveau de classification.

Mise en œuvre de la convention collective

Les dispositions de la présente convention collective seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours de la date de signature (pour plus de détails, voir le *Protocole d'entente entre le Centre de la sécurité des télécommunications et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur la mise en œuvre de la convention collective*).

ANNEXE "B"**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

L'employeur convient de tenir des discussions avec l'AFPC si le Conseil du Trésor entend ajouter une disposition concernant le fonds de justice sociale à la convention collective.

****ANNEXE "C"****PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

1. Les parties comprennent que les primes dans le cadre du RILE seront établies selon les modalités décrites ci-dessous et ne s'appliqueront qu'aux employé-e-s dont le poste requiert l'utilisation d'une langue opérationnelle pour la conduite d'activités de renseignements étrangers. Les postes admissibles se trouvent aux niveaux UNI-7, UNI-8, UNI-9 ou UNI-10 non administratifs.

2. Un-e employé-e dont au moins une compétence (écoute ou lecture) dans au moins une des langues opérationnelles de la DGR est reconnue professionnellement a droit à une prime, comme suit.

2.1 Prime de connaissance linguistique – catégorie A

Un-e employé-e qui occupe un poste admissible et dont la compétence est reconnue professionnellement dans une langue opérationnelle de catégorie A a droit à une prime dans le cadre du RILE d'un (1) pourcent de son traitement annuel par combinaison de langue/compétence avec un maximum de trois (3) pourcent de son traitement annuel pour toutes les langues opérationnelles de catégorie A pour lesquelles l'employé-e a obtenu une reconnaissance professionnelle.

2.2 Prime de connaissance linguistique – catégorie B

Un-e employé-e qui occupe un poste admissible et dont la compétence est reconnue professionnellement dans une langue opérationnelle de catégorie B a droit à une prime dans le cadre du RILE d'un pourcent et demi (1½) de son traitement annuel par combinaison de langue/compétence avec un maximum de cinq (5) pourcent de son traitement annuel pour toutes les langues opérationnelles de catégorie B pour lesquelles l'employé-e a obtenu une reconnaissance professionnelle.

3. L'employeur dressera la liste des langues opérationnelles des catégories A et B et pourra la modifier de temps à autre après avoir consulté un représentant de l'Union des employés de la Défense nationale.

4. Les employé-e-s occupant des postes admissibles sont reconnus professionnellement dans les combinaisons langue/compétence pour lesquelles ils ont obtenu une reconnaissance professionnelle en vertu du Système de reconnaissance professionnelle des linguistes ou pour lesquelles ils ont réussi le test de recrutement de la DGOR. Pour les combinaisons de langue/compétence pour lesquelles on juge qu'ils n'ont pas de reconnaissance professionnelle, les employé-e-s occupant des postes admissibles peuvent faire une demande de reconnaissance professionnelle auprès de la direction de la DGOR et obtenir cette reconnaissance s'ils réussissent l'examen. Pour ces deux groupes d'employé-e-s, la prime de connaissance linguistique applicable aux combinaisons de langue/compétence pour lesquelles ils ont obtenu une reconnaissance professionnelle sera payée sur une base rétroactive jusqu'à la date de signature de la présente convention collective.

5. Pour les employé-e-s qui présentent une demande de reconnaissance professionnelle après la période de mise en œuvre du RILE, le versement de la prime commencera le premier jour de la première période de paie complète, suite à la date à laquelle ils ont réussi l'examen.

6. La prime du RILE ne s'inscrit pas dans le traitement.
7. La prime du RILE sera versée toutes les deux semaines tant que l'employé-e occupe un poste admissible.
8. La prime du RILE ne sera plus versée dès que l'employé-e quitte un poste admissible.

ANNEXE “D”**RÈGLEMENT CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION LORS DE LA RECLASSIFICATION OU DE LA TRANSPOSITION
(* extrait des autorisations concernant la rémunération – Politiques et publications du SCT – www.tbs-cst.gc.ca)**Titre abrégé

1. Ce règlement peut être cité sous le titre de Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition (RRRT).

Application

2. Le présent règlement s'applique, à compter du 13 décembre 1981, à la reclassification des postes et des titulaires de postes et à leur transposition à des classifications ou dans des structures de rémunération nouvelles ou révisées.

À moins d'indication contraire, ce règlement devrait s'appliquer à toute personne qui travaille dans une partie de la fonction publique précisée dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Partie IA - Reclassification dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur

3. Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui de l'ancien groupe ou niveau, le titulaire doit recevoir un préavis écrit l'informant de la date d'entrée en vigueur de la reclassification.

4. Malgré la rétrogradation du poste, le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération, il s'agit d'une situation de protection du revenu; quant au titulaire visé par l'article 5.2), il jouit de cet avantage tant qu'il occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lequel est révisé périodiquement.

Note :

Dans le présent règlement, l'expression « taux de rémunération maximal » s'entend du taux auquel donne droit un rendement « entièrement satisfaisant » lorsque les niveaux en cause sont visés par un régime de rémunération fondée sur le rendement, et du taux de rémunération maximal dans tous les autres cas.

5. 1) Le ministère employeur, en collaboration avec la Commission de la fonction publique, doit faire, quand il le faut, des efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien groupe et de son ancien niveau.

2) Si un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en (1) situé dans la même région, il sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.

6. Un employé visé par l'article 5 sera considéré comme ayant été muté (au sens où l'entend le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*) pour les besoins de la fixation des dates d'augmentation de traitement et des taux de rémunération.

7. Si le groupe ou le niveau par rapport auquel le revenu d'un employé est protégé est aboli, les droits salariaux seront rajustés de façon à refléter les révisions occasionnelles approuvées à l'égard du dernier niveau répertorié.

Partie IB - Titulaires faisant l'objet d'un taux de retenue

8. La partie IA du règlement ne s'applique pas aux titulaires qui ont obtenu le droit à un taux de retenue avant le 13 décembre 1981 en vertu de l'ancien règlement.

9. Un employé dont le poste a été ou sera rétrogradé à compter d'une date antérieure à la mise en application du présent règlement touche un taux de retenue déterminé de la façon suivante :

1) **dans le cas où un seul taux est applicable**, le taux de rémunération en vigueur du titulaire, à titre de taux de retenue, jusqu'au moment où le taux de rémunération du poste reclassifié équivaut au taux de retenue ou le dépasse;

2) **dans le cas où une échelle de taux est applicable**, le taux du poste reclassifié qui est le plus proche, sans y être inférieur, du taux de rémunération en vigueur de l'employé ou, si ce taux n'existe pas, le taux de rémunération en vigueur de l'employé, à titre de taux de retenue, jusqu'au moment où le taux de rémunération maximal du poste reclassifié équivaut à celui du taux de retenue ou le dépasse;

3) **dans le cas où un régime de rémunération fondée sur le rendement est applicable**, le taux de rémunération en vigueur de l'employé, à titre de taux de retenue, jusqu'au moment où le plus élevé entre le taux de rémunération maximal correspondant à l'évaluation du niveau de rendement de l'employé et le taux de rémunération maximal d'un sujet dont le rendement est « entièrement satisfaisant » dans le poste reclassifié équivaut à celui du taux de retenue ou le dépasse. À ce moment-là, le taux de rémunération de l'employé devient celui de la fourchette de rémunération du poste reclassifié et est régi par le régime pertinent de rémunération fondée sur le rendement.

10. 1) L'employé qui, conformément à l'article 9, est rémunéré selon un taux de retenue de la date d'entrée en vigueur à la date d'expiration des taux courants applicables à son poste, touche, en une seule fois, à la date de leur expiration, une somme égale à la totalité de la majoration d'échelle accordée au titulaire du poste à la date de prise d'effet des taux en vigueur.

2) La majoration d'échelle dont il est question au paragraphe (1) est calculée en fonction de la différence entre les taux de rémunération maximaux courants et anciens d'un sujet dont le rendement est « entièrement satisfaisant » à la date d'entrée en vigueur des nouveaux taux.

11. 1) Lorsque l'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date de prise d'effet des taux de rémunération courants cesse de l'être à la date d'expiration de ces taux ou avant et que le montant de son augmentation est inférieur à ce qu'il aurait touché en vertu de l'article 10, il touche, en une seule fois, une

somme égale à la différence entre le montant calculé conformément à l'article 10 et l'augmentation reçue lorsqu'il a cessé d'être rémunéré selon le taux de retenue.

2) Le montant versé en une seule fois dont il est question à l'article 10 à l'égard de la période mentionnée au paragraphe (1) est calculé au prorata de façon à exclure les périodes pendant lesquelles l'employé touchait une rémunération d'intérim ou était en congé non payé.

Partie II - Reclassification dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est supérieur à celui de l'ancien groupe ou niveau

12. 1) Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est supérieur à celui de l'ancien groupe ou niveau, la date d'entrée en vigueur de la reclassification est déterminée par les services de classification compétents, compte tenu de la date à laquelle les fonctions et responsabilités du moment ont été assignées au poste.

2) Le taux de rémunération et la date d'augmentation de traitement de l'employé assigné à un nouveau niveau en vertu du paragraphe (1) sont fixés conformément à la convention collective, au régime de rémunération ou au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, selon le cas.

Partie III - Transposition dans de nouveaux groupes ou à de nouveaux niveaux ou assujettis à des régimes de classification ou à des structures de rémunération nouveaux

13. Nonobstant le paragraphe 1) de l'article 20 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, lorsqu'un employé fait l'objet d'une transposition dans un nouveau groupe ou à un nouveau niveau, ou est assujetti à un régime de classification ou à une structure de rémunération nouveaux et est nommé, autrement qu'à sa demande ou par rétrogradation, à un poste d'un nouveau groupe ou à un nouveau niveau, ou qui est régi par un régime de classification nouveau, il a le droit d'être rémunéré pour les services rendus à la date de nomination comme suit :

a) au taux de rémunération applicable au poste qu'il occupe, selon le nouveau régime de classification et de rémunération, ou

b) au taux de rémunération applicable au poste qu'il occupait, selon l'ancien régime de classification et de rémunération, ou

c) les taux de rémunération applicables au poste occupé par l'employé dans le nouveau régime de classification et de rémunération immédiatement avant l'affectation à un autre poste dans le nouveau régime de classification et de rémunération ;
celui des deux qui a le taux maximal accessible le plus élevé.

14. Lorsqu'on applique les paragraphes 13. b) ou c), l'administration de la rémunération doit être conforme à la partie IA du présent règlement.

15. Lorsqu'un nouveau groupe ou niveau est établi ou qu'un nouveau régime de classification et une nouvelle structure de rémunération sont adoptés à l'égard d'un groupe établi et que l'employé est réaffecté à un poste

de ce groupe, il est rémunéré, à la date d'effet de cette nomination, au taux de rémunération le plus proche, sans y être inférieur, du taux de rémunération qu'il aurait par ailleurs eu le droit de recevoir à cette date.

16. 1) Sous réserve du paragraphe 2), la première augmentation de rémunération à la suite d'une réaffectation faite dans les conditions stipulées à l'article 15 est calculée comme si cette réaffectation était une mutation (conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*) du poste que l'employé occupait à cette date dans l'ancien groupe ou niveau ou selon l'ancienne classification et l'ancienne structure de rémunération.

2) Sous réserve du paragraphe 3), lorsque, au moment d'une réaffectation faite dans les conditions stipulées au paragraphe 1), l'employé :

a) qui était rémunéré au taux maximal de l'ancienne échelle n'est pas rémunéré au taux maximal de la nouvelle échelle; ou

b) au moment de cette réaffectation, touche une augmentation équivalente ou supérieure à celle qu'il aurait touchée par suite d'une promotion, selon la définition du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*,

la première augmentation de rémunération ultérieure se fera au même moment que si cette nomination était une promotion.

3) Lorsque l'employé qui était rémunéré au taux maximal de l'ancienne échelle est rémunéré à un taux maximal, s'il a été rémunéré pendant un an ou plus à l'ancien taux maximal, l'administrateur général peut lui accorder la première augmentation de rémunération ultérieure avant la date prescrite au paragraphe (2).

ANNEXE “E”**PROTOCOLE D’ENTENTE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l’accord conclu entre l’employeur et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant le respect des exigences de l’équipe de négociation pour ce qui est de fournir un espace de réunion et de stockage privé et sécuritaire en vue de mener son travail de représentation de manière appropriée une fois que le Centre de la sécurité des télécommunications ait déménagé et occupe de façon permanente son nouvel édifice « à aire ouverte ».

L’employeur s’engage à fournir à la section locale un espace de stockage sécuritaire et privé pour les documents nécessaires à son travail de représentation et à mettre à sa disposition des salles de réunion de différentes tailles à l’intérieur de ses installations de manière à satisfaire à la nature sécuritaire de l’organisme. Les salles de réunion devront être disponibles suivant les besoins et réservées selon les mêmes procédures que les autres occupants de l’édifice. Advenant que la section locale ait besoin d’une salle de réunion pour discuter d’une question à *caractère urgent*, l’employeur fera tout effort raisonnable pour lui en fournir une.

Cette approche sera réévaluée par les parties dans l’année suivant le déménagement.

ANNEXE "F"**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'examen des groupes professionnels ou la réforme de la classification des postes occupés par les employés dans l'unité de négociation.

L'employeur entend mener de sérieuses consultations avec l'Alliance au sujet de l'examen et de la réforme possible de son système de classification si l'évaluation des postes actuellement classifiés selon les normes de classification UNISON le justifie.

L'Alliance convient que toute information discutée ou partagée dans le contexte de consultation au sujet de l'examen ou de la réforme possible de son système de classification demeurera confidentielle, à moins que l'employeur approuve la divulgation de l'information.

Cet accord ne saurait être interprété comme une renonciation de la direction à son droit sur la classification ou comme une garantie qu'un consensus peut être atteint sur n'importe quelles conclusions résultant des consultations elles-mêmes.

ANNEXE "G"**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE**

Le présent protocole a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction Publique du Canada concernant les services de garde.

Les parties acceptent de réviser, discuter et considérer les conclusions des résultats du comité national mixte sur les services de garde à la prochaine ronde de négociations.

****ANNEXE "H"****PROTOCOLE D'ENTENTE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ EN TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération des UNI-05, UNI-06 et UNI-07, l'employeur offre une " indemnité de maintien en poste " pour l'exécution de tâches liées à la rémunération, dont le montant et les conditions sont précisés ci-après:

- a) à compter de la date de signature de la présente convention collective et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, tous les employés nommés au paragraphe ci-dessus toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) les employés touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'annexe A de la convention collective. Ce somme quotidienne est équivalente au montant annuel ci-dessous, divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88) :

Indemnité de maintien en poste

annuelle – 3,500\$ quotidienne - 13,42\$

- c) l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé;
- d) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 12.06 et 12.09 de la présente convention collective;
- e) sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 1(b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste UNI-05, UNI-06 et UNI-07 de l'employé-e;
- f) le conseiller(ère) en rémunération mentionné(e) au paragraphe 1 ci-dessus qui est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un poste non admissible à l'indemnité de maintien en poste ne touche pas ladite indemnité durant cette période.

2. L'employé-e à temps partiel touche l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à son taux horaire.

3. L'employé-e qui est suspendu ou en congé sans solde n'a pas droit à l'indemnité,

4. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective.

****ANNEXE "I"****PROTOCOLE D'ENTENTE (Concernant les employés du groupe de la gestion des Finances)**

Préambule

Le présent protocole a pour objet de donner effet à l'entente conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction Publique du Canada eut égard aux indemnités pour les employés du groupe de la Gestion des Finances. Les parties acceptent les indemnités suivantes.

Partie A - Dirigeant Principal des Finances (DPF) Indemnité transitoire**Application**

1. Afin de compenser pour les responsabilités particulières liées à la mise en œuvre du modèle du Dirigeant principal des finances (DPF) pendant la période de transition, l'employeur fournira une indemnité transitoire DPF aux titulaires de postes de niveaux UNI-9 et UNI-10 pour l'exercice fonctions financières au sein du groupe de Gestion des Finances.
2. Les parties conviennent que les titulaires de postes identifiés ci-dessus seront admissibles à recevoir une « indemnité Transitoire du Dirigeant Principal des Finances (DPF) », tel que spécifié à l'alinéa a), sous réserve des conditions suivantes:
 - a) A compter de la date de signature de la présente convention, une indemnité transitoire sera versée aux employés au maximum de chaque niveau identifié conformément à la grille suivante :

| Indemnité Transitoire du Dirigeant Principal des Finances (DPF) | |
|--|-----------------------|
| 10 février 2022 | |
| Niveau | Montant annuel |
| UNI-9 | \$4,175 |
| UNI-10 | \$5,171 |
| 10 février 2023 | |
| Niveau | Montant annuel |
| UNI-9 | \$4,375 |
| UNI-10 | \$5,419 |
| 10 février 2024 | |
| Niveau | Montant annuel |
| UNI-9 | \$4,506 |
| UNI-10 | \$5,582 |
| 10 février 2025 | |
| Niveau | Montant annuel |
| UNI-9 | \$4,608 |
| UNI-10 | \$5,708 |

- b) L'indemnité transitoire du Dirigeant Principal des Finances (DPF) mentionnée ci-dessus ne fait pas partie du salaire d'un employé.
- c) Un employé doit recevoir l'indemnité transitoire du Dirigeant Principal des Finances (DPF) pour chaque mois civil pour lequel l'employé reçoit au moins dix (10) jours de salaire.
- d) L'indemnité ne peut être versée ni à l'égard d'une personne qui a cessé d'être membre de l'unité de négociation avant la date de la signature de la présente entente.
- e) La valeur de l'indemnité transitoire du Dirigeant Principal des Finances (DPF) est celle prévue au paragraphe 2 a) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- f) Lorsqu'un employé qui reçoit l'indemnité transitoire du Dirigeant Principal des Finances (DPF) est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieure au sein du groupe de la Gestion des Finances, l'indemnité transitoire du poste d'attache doit se poursuivre jusqu'à ce que l'employé soit admissible à l'indemnité transitoire du DPF pour le niveau supérieur.

Partie B - Indemnité du groupe de la Gestion des Finances

Application

- 3. Afin de compenser pour les responsabilités financières, l'employeur fournira une indemnité aux titulaires de postes classifiées au niveaux UNI 6 a UNI 10 pour l'exercice fonctions financières au sein du groupe de Gestion des Finances.
- 4. Les parties conviennent que les titulaires des postes identifiés ci-dessus seront admissibles à recevoir une indemnité telle que spécifiée au 4(a), sous réserve des conditions suivantes:

| Indemnité du groupe de gestion des finances | |
|--|-----------------------|
| 10 février 2022 | |
| Niveau | Montant annuel |
| UNI-6 | \$442 |
| UNI-7 | \$490 |
| UNI-8 | sans objet |
| UNI-9 | \$559 |
| UNI-10 | \$628 |
| 10 février 2023 | |
| Niveau | Montant annuel |
| UNI-6 | \$442 |
| UNI-7 | \$490 |
| UNI-8 | sans objet |
| UNI-9 | \$559 |
| UNI-10 | \$628 |
| 10 février 2024 | |
| Niveau | Montant annuel |
| UNI-6 | \$442 |
| UNI-7 | \$490 |
| UNI-8 | sans objet |
| UNI-9 | \$559 |
| UNI-10 | \$628 |
| 10 février 2025 | |
| Niveau | Montant annuel |
| UNI-6 | \$442 |
| UNI-7 | \$490 |
| UNI-8 | sans objet |
| UNI-9 | \$559 |
| UNI-10 | \$628 |

- a) L'indemnité du groupe de la Gestion des Finances mentionnée ci-dessus ne fait pas partie du salaire d'un employé.
- b) Un employé doit recevoir l'indemnité du groupe de la Gestion des Finances pour chaque mois civil pour lequel l'employé reçoit au moins dix (10) jours de salaire.
- c) L'indemnité ne peut être versée ni à l'égard d'une personne qui a cessé d'être membre de l'unité de négociation avant la date de la signature de la présente entente.
- d) La valeur de l'indemnité du groupe de la Gestion des Finances est celle prévue au paragraphe 4 pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- e) Lorsqu'un employé qui reçoit l'indemnité du groupe de la Gestion des Finances est tenu par l'employeur d'exercer les fonctions d'un niveau de classification supérieure au sein du groupe de la Gestion des Finances, l'indemnité du poste d'attache doit se poursuivre jusqu'à ce que l'employé soit admissible à l'indemnité pour le niveau supérieur.

- 5) Les employés à temps partiel recevront l'indemnité calculée au prorata.
- 6) Les parties conviennent que les différends découlant de l'application du présent protocole d'entente peuvent être sujet à la consultation.
- 7) Le présent protocole d'entente expire le 9 février 2026.

****ANNEXE "J"****DISPOSITIONS ARCHIVÉES POUR L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)**

La présente annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter le 15 octobre 2014. Ces dispositions d'origine historiques sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 20
INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 15 octobre 2014, les alinéas 20.01(b) et (d) seront supprimés de la convention collective.

20.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 20.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée en fonction du taux de rémunération hebdomadaire à laquelle il ou elle a droit pour la classification prescrite de niveau de titularisation à la date de sa cessation d'emploi.

(a) Mise en disponibilité

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

(b) Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 20.01 d) et si l'employé justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

(c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

(d) Retraite

(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle immédiate à jouissance immédiate aux termes de ladite loi;

ou

(ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 ½) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la *Loi*, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

(e) Décès

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payable.

(f) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

(i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

20.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 20.01 et 20.02.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 20.04 à 20.07 ou de dispositions similaires contenus dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

20.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct ou dans l'administration publique centrale

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme de l'administration publique centrale ou visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 20.01b) (avant le 15 octobre 2014) ou des articles 20.04 à 20.07 (à compter du 15 octobre 2014).

20.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 15 octobre 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une période déterminée ont droit dès le 15 octobre 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

20.05 Options

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

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 15 octobre 2014, ou
- (b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein du centre de la sécurité des télécommunications au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein du centre de la sécurité des télécommunications ; ou
- (c) une combinaison de (a) et (b), conformément à l'alinéa 20.06(c).

20.06 Choix de l'option

- a) L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu au plus tard six (6) mois après la date de signature officielle de la convention collective.

- b) L'employé-e informe l'employeur de l'option de paiement qu'il ou elle a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les neuf (9) mois suivant la date officielle de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 20.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 20.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 20.05b).
- d) L'employé-e qui ne fait pas de choix en vertu de l'alinéa 20.06b) sera réputé avoir choisi l'option 20.05b).

20.07 Nomination à partir d'un organisme distinct ou du noyau de l'administration publique centrale

Ce paragraphe s'applique dans une situation où un employé-e est nommé dans un poste dans le centre de la sécurité des télécommunications à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 20.01b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- (a) Sous réserve de l'article 20.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 15 octobre 2014, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve du paragraphe 20.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 15 octobre 2014, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'alinéa 20.05b), d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 20.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

**** ANNEXE "K"****PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 1) Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes:
 - a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).
 - c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.

- 2) La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

- 3) Recours de l'employé
 - a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$)

n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.

- b) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander que les services de la rémunération du CST vérifient le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c) Dans une telle situation, les employé-e-s doivent communiquer avec les services de rémunération du CST.

**** ANNEXE "L"****PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Centre de la Sécurité des Télécommunications (l'employeur) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la révision du langage dans la convention collective. Les parties s'engagent à créer un comité mixte afin de rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres et ce, dans les deux langues officielles. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur. Pour soutenir cette révision et afin d'assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l'employeur partagera avec l'Alliance des outils et une approche développés au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres au sein des conventions collectives. Le comité mixte sera composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de l'Alliance. Le comité mixte se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter la révision et faire rapport à leurs exécutifs d'ici le 20 juin 2024. Cet échéancier peut être prolongé sur la base d'un accord mutuel. Ce PE expire à la date d'expiration de cette convention collective.

**** ANNEXE "M"****PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT UN EXAMEN CONJOINT DE LA FORMATION SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS**

1. Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont conclu un protocole d'entente concernant un examen conjoint de la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion en matière d'emploi et les systèmes de gestion des conflits d'information dans le cadre desquels elles s'engagent à établir un comité mixte chargé d'examiner les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement offerts aux employé-e-s de l'administration publique centrale.
2. Le Centre de la sécurité des télécommunications s'engage à tenir compte des recommandations du comité mixte susmentionné.

**** ANNEXE "N"****PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONGÉ NON PAYÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL**

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Centre de la sécurité des télécommunications et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé (12.05), l'indemnité de maternité (12.06), le congé parental non payé (12.08) et l'indemnité parentale (12.09) dans la convention collective. Les parties s'engagent à participer à l'exercice convenu entre l'AFPC et le Conseil du Trésor du Canada (SCT) en avril 2023 relativement à l'examen des dispositions de la convention collective relatives au congé de maternité non payé et au congé parental non payé visant à cerner les occasions de simplifier le langage. Les parties s'engagent également à participer à l'exercice de comparaison des interactions entre la convention collective et le Régime d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale. Les parties conviennent que les possibilités cernées tout au long de cet exercice n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur des articles 12.05, 12.06, 12.08 ou 12.09 de la convention collective. Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

Signé à Ottawa le 25 septembre 2023.

LE CENTRE DE LA SÉCURITÉ
DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

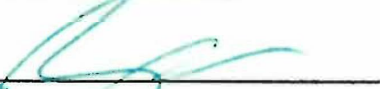
L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIC DU CANADA



Caroline Xavier
Beauchamp,
Christine

Digitally signed by Beauchamp, Christine
DN: cn=CA, o=CSC, ou=CSE-CST, cn=Beauchamp, Christine
Reason: I am the author of this document
Location:
Date: 2023.09.25 13:34:45-0400
Full PDF Editor Version: 12.1.2

Christine Beauchamp



Jordy Keighan



Karine Lemay



Christine Okrainec



Jonathan Parri



Jennifer Potvin



Simmie, Heather
I am approving this
document
2023.09.26 11:14:05-04'00'

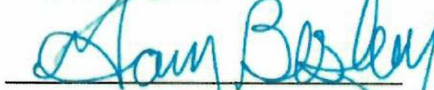
Heather Simmie



Kevin Watters



Alexandre Silas



Gary Bosloy



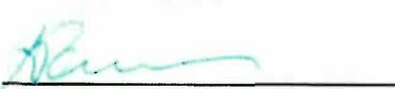
Tonya Collins



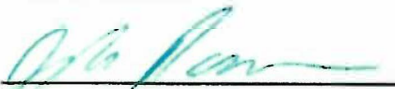
Hassan Husseini

Digitally signed by Melissa Menard
DN: cn=CA, o=CSC, ou=CSE-CST, cn=Menard, Melissa
Reason: I am the author of this document
Location:
Date: 2023.09.26 09:23:46-0400
Full PDF Editor Version: 12.1.2

Melissa Menard



Lisa Parianos



John Proos



Eugene Stone



Tin Tang