



Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

Treasury Board of Canada
Secretariat

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

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

CODE : 404

Date d'expiration : 31 août 2007

Canada

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

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

CODE : 404

Date d'expiration : 31 août 2007

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Relations de travail
L'Esplanade Laurier
140, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le Ministre des Travaux publics et Services
gouvernementaux, 2005

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779
Commandes seulement : 1-800-635-7943
Internet : <http://publications.gc.ca>
Catalogue No : BT 42-404/2007
ISBN 0-660-63097-4

Ce document est disponible sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada, à l'adresse suivante :

www.tbs-sct.gc.ca

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



TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
1	OBJET DE LA CONVENTION	1
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
3	CHAMP D'APPLICATION	4
4	TEXTES OFFICIELS.....	5
5	SÉCURITÉ DE L'ÉTAT	5
6	LES LOIS FUTURES ET LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5
7	DROITS DE LA DIRECTION	5
8	RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
**9	CONFLITS AVEC LES RÈGLEMENTS	7
10	NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	7
11	ACCÈS AUX PROPRIÉTÉS	7
12	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	8
13	INFORMATION.....	9
14	USAGE DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR	10
**15	AUTORISATION D'ABSENCE POUR S'OCCUPER DES AFFAIRES DE LA SECTION LOCALE	11
16	AUTORISATION D'ABSENCE.....	14
**17	CONGÉ ANNUEL	14

**18	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS	22
**19	CONGÉ DE MALADIE	42
**20	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	44
21	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ, CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ	46
**22	INDEMNITÉ DE DÉPART	48
**23	DURÉE DU TRAVAIL	51
24	JOURS DE REPOS	64
**25	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	66
26	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS	70
**27	DÉPLACEMENT	78
**28	RAPPEL AU TRAVAIL	84
**29	DISPONIBILITÉ	86
**30	PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE	87
**31	SERVICE EN MER	88
32	INDEMNITÉ D'ESSAIS EN MER	89
33	PRIME DE VOL.....	90
34	INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE	91
35	CONDITIONS DE TRAVAIL.....	91
36	LIEU DE TRAVAIL ASSIGNÉ	92

**37	AFFECTATION TEMPORAIRE.....	92
38	STATUT D'OFFICIER	93
**39	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	93
40	CONSULTATION MIXTE	99
41	DROITS ACQUIS ANTÉRIEUREMENT.....	101
42	VÉHICULE APPARTENANT À L'EMPLOYÉ-E.....	102
43	FORMATION.....	102
44	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	106
45	SÉCURITÉ.....	106
46	AFFAIRES ÉTRANGÈRES.....	107
47	AFFECTATIONS EN POSTE.....	109
48	APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ-E	109
49	PERTE D'OBJETS PERSONNELS	110
50	OUTILS	110
51	MANUELS.....	111
52	GROUPES ÉLECTROGÈNES.....	111
53	ACCIDENTS D'AVION.....	111
54	ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION	112
55	DIVERS.....	119
56	INDEMNITÉ DE PLONGÉE	120

57	PERSONNEL EXCÉDENTAIRE	120
**58	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	120
59	CLAUSE DE RÉVISION.....	121
**60	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	121
**APPENDICE « A »		125
INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE.....		125
**APPENDICE « B-1 »		128
GROUPE : ÉLECTRONIQUE (EL) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS		128
**APPENDICE « B-2 »		133
GROUPE : ÉLECTRONIQUE (EL) TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES		133
**APPENDICE « B-3 »		135
GROUPE : ÉLECTRONIQUE (EL) TAUX DE RÉMUNÉRATION JOURNALIERS.....		135
**APPENDICE « B-4 »		137
GROUPE : ÉLECTRONIQUE (EL) TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES.....		137
PROTOCOLE D'ENTENTE.....		139
INDEX DES PROTOCOLES D'ENTENTE		140

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

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

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

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

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Dans la présente convention, l'expression :

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

**

- c) « **conjoint de fait** » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec l'employé-e (common law partner);
- d) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en vertu des statuts de la section locale à titre de cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance à la section locale et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
- e) « **cycle de poste** » désigne une période au cours de laquelle certains postes et jours de repos dont le nombre et le genre varient sont agencés et prévus à l'horaire. À la fin de cette période, le cycle reprend;

- f) « **emploi continu** » a le même sens que dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*;
- g) « **employé-e** » s'entend de l'employé-e tel que le décrit la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui est membre de l'unité de négociation;
- h) « **employé-e autre que d'exploitation** » désigne tout employé-e dont les heures de travail ne sont pas normalement prévues sur une base de postes par roulement et dont les fonctions normales à son lieu de travail normal ne comprennent pas l'entretien effectif sur place de l'équipement électronique qui doit constamment être disponible au-delà des heures comprises entre 6 heures et 18 heures, heure locale;
- i) « **employé-e d'exploitation** » désigne tout employé-e dont les heures de travail sont normalement prévues sur une base de postes par roulement et (ou) dont les fonctions normales à son lieu de travail normal comprennent l'entretien effectif sur place de l'équipement électronique qui doit constamment être disponible au-delà des heures comprises entre 6 heures et 18 heures, heure locale;

Si l'application des définitions h) et i) fait naître un litige ou une difficulté, la question est renvoyée aux parties qui convoquent un forum approprié afin de tenter de résoudre le litige ou la difficulté ou d'en disposer.

Si les parties ne peuvent résoudre la question ni en disposer, tout grief présenté par la suite doit débiter au dernier palier de la procédure de règlement des griefs en conformité avec la clause 39.09.

- j) « **employeur** » désigne, sous réserve des dispositions expresses de l'article 22, Sa Majesté du Chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

**

- k) « **époux** » désigne la personne la personne mariée à l'employé-e.
« Époux » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse);
- l) « **indemnité** » désigne la rémunération payable pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;
- m) « **jour de repos** », lorsque ce terme est employé en parlant d'un employé-e, désigne un jour autre qu'un jour férié durant lequel l'employé-e n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;
- n) « **jour férié désigné** » désigne :
- (i) dans le cas d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où un poste a débuté un jour désigné comme jour férié dans la présente convention,
 - (ii) dans tous les autres cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00h00 d'un jour désigné comme jour férié dans la présente convention;
- o) « **licenciement** » (personne mise en disponibilité) désigne l'employé-e qui a cessé d'occuper un emploi en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
- p) « **passager** » désigne tout employé-e qui se trouve à bord du moyen de transport mais qui n'y exerce aucune fonction;
- q) « **prime** » désigne tout montant d'argent versé en vertu d'une disposition précise de la présente convention, ou tout temps libre en remplacement dudit paiement, autre que tout paiement fait au titre des heures supplémentaires, et qui est payable en plus (mais qui n'en fait pas partie) de la rémunération versée à l'employé-e pour l'exercice des fonctions normales de son poste;
- r) « **rémunération** » désigne le salaire et les indemnités;

- s) « **Section locale** » désigne la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité;
- t) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par 52,176;
- u) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e divisé par trente-sept virgule cinq (37,5);
- v) « **taux de rémunération journalier** » signifie le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e divisé par cinq (5);
- w) « **unité de négociation** » désigne le personnel de l'employeur qui appartient au Groupe de l'électronique, tel qu'il est décrit dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 mars 1969 et modifié le 11 mai 1999.

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

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans cette loi,

et
- b) si elles sont définies dans la *Loi sur l'interprétation* et non pas dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi sur l'interprétation*.

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 4
TEXTES OFFICIELS

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

ARTICLE 5
SÉCURITÉ DE L'ÉTAT

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

ARTICLE 6
LES LOIS FUTURES ET
LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 7
DROITS DE LA DIRECTION

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

- a) planification, direction et contrôle des opérations; choix des méthodes, des processus et du matériel et règlement des autres questions de fonctionnement; choix de la localisation des installations et détermination du degré de fonctionnement de ces installations ou de leurs parties;

- b) direction du personnel, y compris le droit de décider du nombre d'employé-e-s, d'organiser et d'attribuer le travail, d'établir le tableau des postes de travail et de maintenir l'ordre et l'efficacité, d'imposer des sanctions disciplinaires, ce qui comprend la suspension et le renvoi pour un motif justifié;

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

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

ARTICLE 8

RECONNAISSANCE SYNDICALE

8.01 L'employeur reconnaît la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité comme agent négociateur unique de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 mars 1969 et modifié le 11 mai 1999.

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

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

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

Ce qui précède est assujéti à l'article 32 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

ARTICLE 9

CONFLITS AVEC LES RÈGLEMENTS

**

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

ARTICLE 10

NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

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

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

ARTICLE 11

ACCÈS AUX PROPRIÉTÉS

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

11.02 Ce consentement n'est pas refusé sans raison.

ARTICLE 12

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

12.02

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

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

12.04 L'employé-e qui prouve à l'employeur, sous la forme d'une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'une association religieuse enregistrée en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employé-e-s et qu'il versera à une association de charité des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à condition que la déclaration faite sous serment, présentée par un employé-e indique le numéro d'enregistrement de l'association religieuse et soit contresignée par un représentant officiel de celle-ci.

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

12.06 Les sommes déduites en conformité de la clause 12.01 doivent être remises, par chèque, au secrétaire-trésorier du syndicat, dans un délai raisonnable

après les déductions et doivent être accompagnées de détails qui identifient chaque employé-e et les déductions faites en son nom.

12.07 L'employeur convient de ne pas modifier l'usage pratiqué dans le passé selon lequel des retenues au titre de l'assurance-vie de groupe sont effectuées sur présentation de documents appropriés. L'employeur n'assume pas la responsabilité d'aviser les employé-e-s lorsque leur protection d'assurance-vie de groupe se trouve modifiée par une insuffisance de gains pour couvrir les déductions ou par des mutations entre les unités de négociation.

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

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

ARTICLE 13 INFORMATION

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

13.02 L'employeur convient de mettre à la disposition de chaque employé-e un exemplaire de la convention collective et les lettres d'accord qu'il peut conserver.

13.03 Sur demande écrite, l'employé-e recevra une copie de sa description de tâches, le niveau de classification du poste et la valeur numérique attribuée par facteur.

ARTICLE 14
USAGE DES INSTALLATIONS
DE L'EMPLOYEUR

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

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

14.03 Tableaux d'affichage

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

ARTICLE 15
AUTORISATION D'ABSENCE POUR S'OCCUPER
DES AFFAIRES DE LA SECTION LOCALE

15.01 Séances de la commission des relations de travail dans la fonction publique

**

a) **Plaintes adressées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

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

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

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

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

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

c) **L'employé-e est cité comme témoin**

L'employeur accorde :

- (i) un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et
- (ii) si les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par un employé-e ou par la section locale.

**

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

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

b) **L'employé-e est cité comme témoin**

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

15.03 Arbitrage des griefs

a) **L'employé-e qui est partie**

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est partie.

b) **L'employé-e fait fonction de représentant**

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au représentant d'un employé-e qui est partie.

c) **L'employé-e est cité comme témoin**

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au témoin cité par un employé-e qui est partie.

15.04 Réunions de négociation de la convention

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à l'employé-e un congé non payé pour lui permettre d'assister, au nom de la section locale, aux réunions de négociation de conventions.

15.05 Réunions préparatoires à la négociation de convention

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

15.06 Réunions de la section locale et de la direction

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

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

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

15.08 Cours de formation pour délégués syndicaux

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

15.09 Détermination de la nature du congé

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

ARTICLE 16

AUTORISATION D'ABSENCE

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

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

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

ARTICLE 17

CONGÉ ANNUEL

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

17.02 Acquisition de jours de congé annuel

À compter à la date de signature

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

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

- e) vingt-cinq (25) jours ouvrables par année financière, s'il ou elle justifie de dix-huit (18) années de service sauf que l'employé-e qui a reçu ou qui a droit de recevoir un congé d'ancienneté n'acquiert que vingt (20) jours ouvrables par année financière au cours de sa vingt-et-unième (21^e), vingt-deuxième (22^e), vingt-troisième (23^e), vingt-quatrième (24^e), et vingt-cinquième (25^e) année inclusivement de service;
- f) vingt-sept (27) jours ouvrables par année financière, s'il ou elle justifie de vingt-sept (27) années de service;
- g) trente (30) jours ouvrables par année financière s'il ou elle justifie de vingt-huit (28) années de service;
- h) le congé annuel prévu en vertu des alinéas 17.02a), b), c), d), e), f) et g) ci-dessus qui dépasse quinze (15), vingt (20), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-cinq (25) ou vingt-sept (27) jours par année financière respectivement est accordé au prorata pendant l'année financière au cours de laquelle l'employé-e complète le nombre d'années de service exigé;
- i)
 - (i) Aux fins de l'article 17.02 seulement, toute période de service, continue ou pas, au sein de la fonction publique est prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf si l'employé-e, à son départ de la fonction publique, touche ou a touché une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique cependant pas à l'employé-e qui a reçu une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est renommé à la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité.
 - (ii) Nonobstant l'alinéa (i) précitée, l'employé-e qui faisait partie de l'unité de négociation le 20 décembre 1989 ou qui y a adhéré entre le 20 décembre 1989 et le 30 juin 1991 conserve, aux fins de ses états de « service » et du calcul des crédits de congé annuel auxquels il a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur pris en compte dans le calcul de l'emploi continu jusqu'à son départ de la fonction publique.

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

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

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

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

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

- a) prévoir un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives pour l'employé-e, si celui-ci ou celle-ci en fait la demande au plus tard le 1^{er} mai;
- b) donner ensuite la priorité aux demandes de congé annuel faites par les employé-e-s avant le 1^{er} juin;
- c) prévoir, sous réserve de a) et b) ci-dessus, le congé annuel de l'employé-e à une période acceptable pour ce dernier ou cette dernière;
- d) assigner les périodes de congé disponibles après le 1^{er} octobre et après avoir consulté l'employé-e, et lui avoir donné un préavis minimum de quatorze (14) jours, si l'employeur n'a pas pu porter à l'horaire le congé pendant les périodes choisies par l'employé-e ou si, au 1^{er} octobre,

l'employé-e n'a pas informé l'employeur de la période de congé annuel qu'il ou elle a choisie;

- e) permettre à l'employé-e de prendre à un moment convenu de l'année de congé suivante, tous les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés pendant l'année de congé courante, à condition que l'employé-e en ait fait la demande par écrit avant le 1^{er} octobre indiquant la ou les raisons d'une telle demande. L'approbation des demandes de ce genre se limite aux circonstances exceptionnelles qui nécessiteraient une période de congé annuel d'une durée ininterrompue plus longue que celle à laquelle l'employé-e aurait droit dans l'année de congé suivante et qui peut être accordée en tenant compte des droits à congé prévus des autres employé-e-s pour la période demandée. Toutefois, si les circonstances le justifient, il est pris en considération les demandes qui, si elles n'entraînent pas l'octroi d'une durée ininterrompue plus longue, entraînent néanmoins l'octroi d'une période de congé annuel plus longue que celle à laquelle l'employé-e aurait droit autrement pendant cette année;
- f) accéder à la demande de l'employé-e visant à obtenir la permission de prendre un congé annuel de cinq (5) jours ou plus conformément à l'horaire des postes de travail de façon à tenir compte des jours de repos normaux de l'employé-e juste avant ou après la période de congé annuel.

17.08 Report et épuisement des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours, sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de trente-cinq (35) jours seront automatiquement 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.
- b)
 - (i) Nonobstant l'alinéa a), à la date de la signature de la présente convention ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujetti-e à la présente convention, s'il ou elle a plus de trente-cinq (35) jours de crédits de congé annuel accumulés acquis durant les

années précédentes, ce nombre de crédits de congé annuel accumulés devient le maximum de congés accumulés de l'employé-e.

- (ii) Les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés seront reportés à l'année de congé annuel suivante.
- (iii) Les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum des congés accumulés de l'employé-e seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache la dernière journée de l'année de congé annuel.
- c) Le maximum de congés accumulés par l'employé-e sera réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'employé-e au cours de l'année de congé annuel.
- d) Nonobstant le sous-alinéa b)(iii) qui précède, lorsque l'Employeur annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante.
- e) Sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés reportés des années financières précédentes sont rémunérés au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars.

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

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

17.11 Lorsque, en ce qui concerne une période quelconque de congé annuel ou une combinaison de jours de congé annuel et de congé compensateur, les circonstances obligent l'employé-e à prendre un congé d'examen en conformité avec la clause 18.11, le congé pris se substitue aux jours de congé annuel et de congé compensateur.

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

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

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

sur présentation des comptes que l'employeur exige normalement.

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

17.13 Annulation de la période de congé annuel

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

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

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

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

17.16 L'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration d'abandon de poste n'a droit de toucher le paiement dont il est question dans la clause 17.15, que s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.

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

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

17.19 L'employé-e a le droit d'être avisé, sur sa demande, une fois par année financière, du solde des jours de congé annuel payés qui restent à son crédit. En outre, dès que possible après la fin de chaque année financière, l'employé-e doit être avisé par écrit du solde des jours de congé annuel payé qui restent à son crédit au 31 mars.

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

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

17.21 L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit à congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution d'un tel congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

17.22 L'employeur convient de verser des acomptes de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paie précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.

À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant son départ en congé annuel un acompte de rémunération. Tout paiement en trop relatif à ces acomptes de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

**

17.23 Nonobstant les clauses 17.14 et 17.15, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

**

17.24

a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 17.02(i).

b) **Dispositions transitoires**

Le 6 octobre 2005, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 17.02(i), aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.

c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 17.24a) et b) ci-dessous sont exclus de l'application de la clause 17.08 visant le report et épuisement des congés annuels.

ARTICLE 18

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

18.01

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

18.02 Congé de décès payé

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

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède et qu'il ou elle assiste aux funérailles, l'employé-e a droit à un congé de décès payé d'une période maximale de cinq (5) jours civils consécutifs compris dans un horaire de travail normal et cette période de congé doit comprendre le jour des funérailles. De plus, lorsque cela s'avère nécessaire, il peut lui être accordé aux fins de voyage ayant rapport au décès un congé d'une période maximale de trois (3) jours civils, sans que son taux de rémunération hebdomadaire soit réduit.
- b) L'employé-e a droit à un congé de décès payé, jusqu'à un maximum d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou, en cas de décès de n'importe quel membre de la proche famille mentionné à l'alinéa a) ci-dessus, lorsque l'employé-e n'assiste pas aux funérailles.
- c) Les parties reconnaissent que les circonstances qui appellent du congé de décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, le sous-chef d'un ministère peut, après avoir étudié les circonstances

particulières en cause, accorder un congé payé pour une période supérieure à celle que permettent les clauses 18.02a) et b).

- d) Lorsque, en ce qui concerne une période quelconque de congé annuel ou une combinaison de jours de congé annuel et de congé compensateur, les circonstances obligent l'employé-e à prendre un congé de décès en conformité avec la clause 18.02, le congé pris se substitue aux jours de congé annuel et de congé compensateur.

**

18.03 Congé de maternité non payé

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

- b) Nonobstant l'alinéa a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

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

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 19 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 19 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

18.04 Indemnité de maternité

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

et

- (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
- (A) à retourner au travail à la date 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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée 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'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 de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.04 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 et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement 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.

**

18.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 18.04 a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
- et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 18.04 a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 18.04 a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 18.05 a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 18.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 18.05 a)(i).

**

18.06 Congé parental non payé

- a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé 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 a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

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

**

18.07 Indemnité parentale

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il :
- (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 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 a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 18.04 a)(iii)(B), le cas échéant;
- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne 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* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé 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 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 parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé 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 a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, 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 aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 18.07 c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il pourrait avoir à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé 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 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 par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste auquel l'employé 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 qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'il touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé 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.
- k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

**

18.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

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

et

 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 18.07 a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.07 a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 18.08 a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 18.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé 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 n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 18.08 a)(i).

18.09 Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.

**

- b) Aux fins du paragraphe 18.09, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait résidant avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou les enfants du conjoint légal ou de fait), des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou de tout parent résidant en permanence avec l'employé-e ou avec qui l'employé-e réside en permanence.
- c) Sous réserve du paragraphe 18.09b), un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins d'un membre de la famille immédiate, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :
- (i) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (ii) tout congé accordé en vertu du présent paragraphe 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 dépasse 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 mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- d) Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.
- e) Tous les congés non payés pour les soins de longue durée d'un parent ou les congés non payés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités des conventions collectives antérieures du groupe de l'Électronique ou d'autres conventions ne sont pas pris en

compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

f) **Disposition transitoire**

La présente disposition transitoire s'applique aux employé-e-s qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter de la date de la signature de la présente convention.

- (i) Un employé-e qui, à la date de signature de la présente convention, est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités de la convention ayant pris fin le 31 août 2001, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à son retour au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.
- (ii) Un employé-e, qui devient membre de l'unité de négociation à partir de la date de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire selon les modalités d'une autre convention, poursuit son congé pour la durée approuvée ou jusqu'à ce qu'il retourne au travail, si l'employé-e retourne au travail avant la fin du congé approuvé.

18.10 Congé non payé pour besoins familiaux

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

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour des besoins familiaux.
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour des besoins familiaux.
- c) L'employé-e a droit à un congé non payé pour des besoins familiaux une (1) seule fois en vertu de chacun des paragraphes a) et b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi dans la fonction

publique. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

- d) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe b) ci-dessus est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels l'employé-e a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

18.11 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- a) À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont le conjoint est déménagé temporairement.
- b) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels a droit l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

18.12 Congé payé pour obligations familiales

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de droit commun qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.
- b) L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (i)
 - (A) un congé payé d'une durée maximale d'une demi-journée (1/2) pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption;
 - (B) un congé payé d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque cette personne est incapable de s'y rendre tout seule et lorsque le traitement requis n'est pas disponible dans la localité et qu'un temps de déplacement supplémentaire est nécessaire;
 - (C) L'employé-e qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
 - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
 - (iv) deux (2) jours de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé-e, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents;
- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des clauses b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

18.13 Congé payé pour comparution

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - b) de faire partie d'un jury;
- ou
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure (sauf si l'employé-e est partie) qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour 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 comité du Sénat ou de la Chambre des communes, autrement que dans l'accomplissement des fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou tout comité de ces institutions autorisées par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui,

ou

 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes que la loi autorise à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux.
 - d) Si, pendant l'exercice de ses fonctions normales, il se produit un incident qui entraîne une action en justice obligeant l'employé-e à comparaître devant le tribunal, soit à titre de plaignant, soit à titre de défendeur, l'employé-e bénéficie du congé payé lui permettant de se présenter en cour.

18.14 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé 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 la fonction publique*, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection ou d'appel et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder

pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. La présente clause s'applique également aux processus de sélection du personnel qui sont liés aux mutations.

18.15 Congé payé pour accident de travail

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

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

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

18.16 Congés sans rémunération pour convenances personnelles

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

18.17 Congé personnel payé

**

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

18.18 Congé de bénévolat payé

**

- a) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.
- b) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

18.19 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

- a) L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé à des fins autres que celle stipulées dans la présente convention, y compris pour les exercices de la défense civile et les urgences touchant la collectivité ou le lieu de travail.
- b) L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé non payé à des fins autres que celles stipulées dans la présente convention, y compris pour l'amélioration des qualifications par des études magistrales, pour l'engagement dans les Forces armées et pour l'élection à une charge municipale à temps plein.
- c) Un congé payé peut être accordé à l'employé-e lorsque des circonstances qui ne lui sont pas directement attribuables l'empêchent de se présenter au travail à partir d'un lieu pouvant être considéré comme un lieu de résidence normal pour une personne travaillant au lieu de travail de l'employé-e (semblable à ceux où résident d'autres employé-e-s de la fonction publique qui travaillent au même lieu de travail), ou de rester au travail. Le congé susmentionné n'est pas refusé sans motif valable.

**

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

ARTICLE 19 CONGÉ DE MALADIE

**

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

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

- a) qu'il ait les crédits suffisants de congé de maladie,

et

- b) qu'il prouve son état à l'employeur de la manière et au moment fixés par celui-ci.

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

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

**

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

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

ou

- b) d'une durée ne dépassant pas cent douze virgule cinq (112,5) heures s'il n'a pas présenté de demande de congé pour accident du travail,

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

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

**

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20

ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**

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

20.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui a pris effet le 6 décembre 1978.

**

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

- (1) Directive sur la prime de bilinguisme;
- (2) Directive sur l'aide au transport quotidien;
- (3) Directives sur le service extérieur;
- (4) Directives sur les postes isolés et les logements de l'État;
- (5) Directive sur les voyages;

(6) Protocole d'entente sur la définition de conjoint;

**

(7) Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique;

**

(8) Directive sur la réinstallation intégrée du CNM - PRI;

(9) Directive sur les uniformes;

(10) Directive sur le réaménagement des effectifs;

Sécurité et santé au travail

(11) Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne;

(12) Directive sur les comités et les représentants;

(13) Directive sur l'électricité;

(14) Directive sur les charpentes surélevées;

(15) Directive sur les appareils de levage;

(16) Directive sur l'indemnité de premiers soins;

**

(17) Directive sur la sécurité et la santé sur les premiers soins;

(18) Directive sur les substances hasardeuses;

(19) Directive sur les espaces clos dangereux;

(20) Directive sur la manutention des matériaux;

(21) Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles;

(22) Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe;

(23) Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle;

(24) Directive sur les pesticides;

(25) Directive sur le refus de travailler;

**

(26) Directive sur les mesures d'hygiène;

**

(27) Directive sur les outils et machines;

(28) Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments.

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

Les griefs concernant les directives, politiques ou règlements ci-dessus doivent être présentés conformément à la clause 39.02.

ARTICLE 21
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ,
CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ ET
CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

Congé d'éducation non payé

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

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

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

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

Si l'employé :

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

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en vertu de la présente clause, au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'Employeur.

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

21.06 Congé de perfectionnement professionnel payé

- a) Perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible d'aider une personne à progresser dans sa carrière et une organisation à atteindre ses objectifs. On considère que les activités suivantes font partie du perfectionnement professionnel :
 - (i) un cours donné par l'Employeur;
 - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

- (iii) un colloque, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'employé.
- b) L'employé qui en fait la demande par écrit et qui obtient l'approbation de l'Employeur, peut se voir accorder un congé de perfectionnement professionnel payé pour l'une quelconque des activités décrites au paragraphe 21.06a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 24, Jours de repos, l'article 25, Heures supplémentaires, et de l'article 27, Déplacement, de sa convention collective pendant un congé de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.
- c) L'employé en congé de perfectionnement professionnel est remboursé de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres dépenses que l'Employeur juge appropriées.

21.07 Congé d'examen payé

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

ARTICLE 22 INDEMNITÉ DE DÉPART

22.01 Aux seules fins de l'application du présent article, l'expression :

- a) « employeur » comprend tout organisme auprès duquel l'employé-e peut effectuer une période de service qui entre dans le calcul de l'« emploi continu »,

et
- b) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de l'appendice « B » correspondant au niveau et à l'échelon auxquels l'employé-e se situe normalement et ne comprend pas la « rémunération d'intérim », à moins que la période de rémunération d'intérim se prolonge au-delà d'un an.

22.02 Licenciement (mise en disponibilité)

L'employé-e qui compte un (1) an ou plus d'emploi continu a droit à une indemnité de départ en cas de mise en disponibilité.

- a) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, le montant de l'indemnité de départ est calculé à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, et d'une (1) semaine de rémunération pour chacune des années suivantes d'emploi continu, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par 365.
- b) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, le montant de l'indemnité de départ est calculé à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par 365, moins toute période pour laquelle l'employé-e a reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a) ci-dessus.

22.03 Démission

Sous réserve de la clause 22.04, l'employé-e qui compte dix (10) ans ou plus d'emploi continu a droit, en cas de démission de la fonction publique, à une indemnité de départ d'un montant égal à la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire, multipliée par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-six (26) ans, moins toute période ayant déjà donné lieu à l'octroi, par l'employeur, d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une gratification en espèces en tenant lieu.

22.04 Retraite

- a) Au moment de la cessation d'emploi (autrement que par un licenciement pour motif valable), l'employé-e qui a droit à une rente à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*,

ou

- b) l'employé-e à temps partiel, qui travaille normalement pendant plus de douze (12) heures mais pendant moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il a cotisé en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une rente à jouissance immédiate en vertu de ladite loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il avait cotisé en vertu de ladite loi,

touche une indemnité de départ égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu de l'employeur une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

22.05 Congédiement pour incapacité ou incompétence

**

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

**

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

22.06 Décès

Au décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres prestations payables, moins toute période à l'égard de laquelle l'employeur lui a déjà octroyé

une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

22.07 Renvoi pendant un stage

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

**

22.08 Nomination dans un organisme d'un employeur distinct

Nonobstant la clause 22.03, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de *la Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectuée par l'employé-e dans un organisme visé à l'annexe I et IV de ladite Loi.

ARTICLE 23

DURÉE DU TRAVAIL

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

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

23.03 Les heures de travail normales sont organisées pour comprendre :

a) une semaine de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures selon la description figurant à la clause 23.04,

ou

b) une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine selon la description figurant à la clause 23.05,

et

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

23.04 Employé-e-s autres que d'exploitation

**

a)

- (i) La semaine de travail normale de l'employé-e autre que d'exploitation est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs allant du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures (à l'exclusion d'une pause-repas) et se situe entre 7 h et 18 h, heure locale.
- (ii) Nonobstant le sous-alinéa (i), à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'heure mentionnée, soit 7 h, peut être modifiée à 6 h. En cas d'une telle entente, l'Employeur avisera le représentant syndicat local ou le bureau de la FIOE de ce changement des heures de travail prévues.

- b) Ces employé-e-s bénéficient d'une pause-repas prévue non payée d'au moins trente (30) minutes consécutives et d'au plus une (1) heure qui commence durant la période que constituent la demi-heure (1/2) qui précède et l'heure (1) qui suit le milieu de la période de travail, sauf qu'une pause-repas de moins de trente (30) minutes peut être accordée pour compenser les heures d'été. Il est reconnu que dans les circonstances atténuantes, la pause-repas peut être avancée ou retardée à cause des nécessités du service. Toutefois, si l'employé-e peut prendre une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2) qui commence pendant la période prescrite, elle est considérée comme répondant aux exigences de la présente clause. Si un employé-e ne peut pas prendre de pause-repas pendant la période de temps prescrite, la période de la pause-repas est comptée comme temps de travail effectué.

23.05 Employé-e-s d'exploitation

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

- e) Il est admis que l'employeur peut obliger les employé-e-s
- (i) dont la durée du travail est fixée conformément à la clause 23.05a),
 - et
 - (ii) qui assurent pour une période de vingt-quatre (24) heures la surveillance de la circulation,

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

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

23.06 Durée minimale et maximale

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

23.07 Pauses

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

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

- a) Les heures de début et de fin des postes de travail normaux sont les suivantes;
- 0 h - 8 h heure locale
 - 8 h - 16 h heure locale
 - 16 h - 24 h heure locale

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

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

- a) Un horaire de postes doit porter sur une durée d'au moins vingt-huit (28) jours et être affiché au moins quinze (15) jours à l'avance pour que l'employé-e ait une période d'avis raisonnable quant au poste qu'il va assumer.
- b) L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas mettre à l'horaire un poste qui commence dans les huit (8) heures qui suivent la fin du dernier poste de l'employé-e.
- c) L'horaire peut être un cycle de postes complet ou une partie de ce cycle, et les employé-e-s concernés effectuent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine pendant la durée du cycle, conformément à la clause 23.05a).
- d) Dans la mesure du possible, le représentant local est muni d'un exemplaire de l'horaire de postes et du cycle de postes courants.
- e) Si l'horaire de postes n'est pas affiché dans les délais prévus par la présente clause, l'horaire suivant de l'employé-e est réputé être la prolongation de son cycle de postes courants.

23.10 Échange de postes - Employé-e-s d'exploitation

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

Cette approbation ne doit pas être refusée sans raison.

23.11 Modification du poste - Employé-e-s d'exploitation

**

- a) S'il arrive que l'employeur modifie les heures de poste et(ou) les jours de travail d'un employé-e pour compenser l'absence imprévue d'un employé-e qui n'est pas le fait de l'employeur, et que le préavis donné est inférieur à quinze (15) jours, l'employé-e, pour le travail exécuté au cours du premier poste d'horaire modifié, touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 5 de l'appendice « B » en plus de son taux de rémunération journalier normal. Lorsque l'employé-e travaille moins de trois heures et trois quarts (3,75) pendant le premier poste d'horaire modifié, il ne touche pas de prime.

**

- b) S'il arrive que l'employeur modifie les heures de poste et(ou) les jours de travail d'un employé-e pour des raisons autres que pour compenser l'absence d'un employé-e qui n'est pas le fait de l'employeur, et que le préavis donné est inférieur à vingt et un (21) jours, l'employé-e touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 5 de l'appendice « B » en plus de son taux de rémunération journalier pour le travail exécuté au cours de chacun des postes d'horaire modifiés, jusqu'à un maximum de trois (3), pour lesquels un préavis de vingt et un (21) jours n'a pas été donné. Si l'employé-e travaille moins de trois heures et trois quarts (3,75) de l'un ou l'autre des postes d'horaire modifiés, il ne touche pas la prime pour le poste en question.
- c) Le retour de l'employé-e à ses anciennes heures de travail ou à ses anciens jours de travail n'est pas considéré comme une modification donnant lieu au versement d'une prime en vertu de la présente clause, à moins que le retour ne soit retardé de plus de dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'employé-e a été avisé du changement.

- d)
- (i) Ce qui précède ne s'applique pas à l'employé-e qui demande un changement.
 - (ii) Ce qui précède s'applique à l'employé-e tenu d'assister à un cours à un endroit autre que son lieu de travail ordinaire.
- e)
- (i) Nonobstant ce qui précède, la modification de l'horaire du poste de l'employé-e n'entraîne pas le déplacement du premier groupe de jours de repos déjà prévus.

Le « premier groupe de jours de repos déjà prévus » désigne les jours de repos figurant à l'horaire original du poste de l'employé-e qui suivent immédiatement, sans nécessairement être contigus, au jour précédant la modification de l'horaire.
 - (ii) L'employé-e tenu de travailler pendant le « premier groupe de jours de repos déjà prévus » est rémunéré pour ces jours au taux des heures supplémentaires applicable stipulé aux clauses 24.05 et 24.06, mais n'a pas droit aux primes prévues aux clauses 23.11a) et b).

23.12 Modification de l'horaire ou du cycle

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

23.13 Dérogation

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

Dans l'application de la présente clause le temps de voyage nécessaire exigé par l'employeur est tenu pour du temps passé au travail.

**

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

Il est entendu qu'en raison de la nature de leurs fonctions, certains employé-e-s peuvent être tenus de passer de la situation d'employé-e-s d'exploitation à celle d'employé-e-s autre que d'exploitation (ou vice versa) pour des périodes de temps variables. Aucun changement de la situation de l'employé-e (d'exploitation ou autre que d'exploitation) ne se fait à moins que la nécessité de changer soit uniforme pendant trente (30) jours civils consécutifs ou plus. Le préavis d'une telle nécessité qui entraîne un changement de situation de l'employé-e doit être donné le plus tôt possible mais jamais à moins de trente (30) jours civils précédant la date la plus rapprochée de celle où le changement peut entrer en vigueur. Si la période d'avis de changement donnée est de moins de trente (30) jours civils, l'employé-e touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 5 de l'appendice « B » pour chaque poste ou jour de travail effectué pendant la période de changement pour laquelle il n'a pas reçu de préavis de trente (30) jours civils. Un tel préavis n'est pas exigé lorsque l'employé-e en cause est promu, remplit par intérim les fonctions d'un poste plus élevé ou lorsque le changement intervient à la demande de l'employé-e.

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

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

- (1) pour les premier et deuxième jours - selon la note 6 de l'appendice « B » pour chaque jour,
- (2) pour les troisième, quatrième et cinquième jours - selon la note 7 de l'appendice « B » pour chaque jour,

- (3) pour le sixième jour et les jours subséquents - selon la note 8 de l'appendice « B » pour chaque jour.

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

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

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

- a) À bord des vaisseaux où les nécessités du service exigent que l'employé-e se conforme au régime de quarts en mer et que les quarts sont de deux (2) périodes continues fixes de service de quatre (4) heures chacune suivies d'une période de non-service de huit (8) heures ou sont des quarts de roulement de quatre (4) heures suivies d'une période de non-service de huit (8) heures au moment où le roulement se termine en fractionnant le service de quart en mer de 16 à 20 heures, l'employé-e est de service pendant ces quarts.
- b) À bord des vaisseaux où les nécessités du service n'exigent pas de se conformer au régime de quarts en mer, mais où la présence d'employé-e-s est exigée vingt-quatre (24) heures par jour, les employé-e-s en cause sont assujettis à la clause 23.08.
- c) Les heures de travail normales prévues en a) et b) de la présente clause sont de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, à l'exclusion d'une pause-repas, cinq (5) jours par semaine.
- d) À l'exception des employé-e-s du ministère de la Défense nationale admis, en vertu de l'article 32, à l'indemnité de navigation d'essai en mer, un préavis d'affectation à bord d'un vaisseau est donné le plus de temps possible à l'avance mais jamais moins de sept (7) jours civils avant qu'une telle affectation n'ait lieu. Si le préavis d'affectation est de moins de sept (7) jours civils, l'employé-e touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 5 de l'appendice « B » pour chaque jour de

l'affectation pour laquelle il n'a pas reçu de préavis de sept (7) jours civils.

**

Des horaires de travail variables

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

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

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

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

23.20 Conditions générales

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

**

23.21 Conversion des jours en heures

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

23.22 Rajustements

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

23.23 Champ d'application particulier

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

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

à l'article 25. Ce principe s'applique également aux employé-e-s autres que d'exploitation.

**

b) **Congés de maladie**

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

**

c) **Congés annuels**

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

**

d) **Autres types de congé**

(i) Les autres jours de congé prévus dans la convention seront convertis en heures en multipliant le nombre de jours par sept virgule cinq (7,5) heures.

(ii) Les congés seront accordés en heures, les heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures que l'employé-e aurait dû travailler ce jour-là.

e) **Heures supplémentaires**

(i) Tous les employé-e-s seront rémunérés à leur tarif horaire normal pour tout le travail accompli pendant leur horaire de travail normal dans le cadre de la semaine à horaire de travail variable. Les heures effectuées en sus de ces heures à l'horaire seront rémunérées conformément à l'article 25.

- (ii) La rémunération pour tout le travail accompli un jour de repos sera payée conformément à l'article 24.
- (iii) Le travail accompli un « jour de repos acquis » (JRA) découlant de l'application de l'accord de la semaine à horaire de travail variable, sera rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées, à condition que le jour de repos acquis ne puisse être prévu à nouveau à l'horaire et ce jour ne sera pas considéré comme un jour de repos aux fins de l'article 24.

f) **Formation et déplacement**

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

**

g) **Déplacement**

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

**

h) **Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre**

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

i) **Révocation**

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

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

ARTICLE 24

JOURS DE REPOS

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

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

a) **Employé-e-s autres que d'exploitation**

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

b) **Employé-e-s d'exploitation**

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

- (ii) Lorsqu'un poste de travail chevauche deux (2) jours :
 - (A) Le premier jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures commençant quatre (4) heures après la fin du poste d'horaire précédent de l'employé-e.
 - (B) Le deuxième jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures commençant immédiatement après la fin du premier jour de repos de l'employé-e.
 - (C) Un jour de repos subséquent est la période de vingt-quatre (24) heures commençant immédiatement après le jour de repos précédent de l'employé-e.
- (iii) L'employeur fait tout effort raisonnable, sous réserve des nécessités opérationnelles du service, pour établir des horaires qui permettent à l'employé-e d'avoir un samedi et un dimanche consécutifs hors service au moins toutes les cinq (5) semaines, à moins que la majorité des employé-e-s visés par l'horaire préfèrent ne pas le faire ainsi.

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

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

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

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

de cette série de jours et d'avoir été rémunéré à cet égard à une fois et demie (1 1/2) son taux horaire normal, conformément à la clause 24.05.

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

ARTICLE 25

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

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

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

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

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

**

a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé de dix dollars cinquante (10,50 \$) au titre des frais que lui occasionne un repas.

**

b) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste après ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé de dix dollars cinquante (10,50 \$) au titre des frais que lui occasionne un repas.

**

c) Pour chaque période de quatre (4) heures sans interruption prolongeant la période décrite dans les clauses a) ou b) susmentionnées, l'employé-e bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé au tarif de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour chaque repas.

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

25.06

a) Si avant de quitter son travail, l'employé-e est averti qu'il doit effectuer des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées à sa période de travail et que la période d'heures supplémentaires non accolée commence vingt-quatre (24) heures ou moins après la fin de la période de travail où il est averti, il est rémunéré pour le temps de travail effectif au taux des heures supplémentaires applicable ou il touche une rémunération

minimale de trois (3) heures au taux des heures normales en prenant le plus élevé des deux montants.

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

25.07

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

25.08

- a) Lorsque les nécessités du service le permettent, les heures supplémentaires d'un employé-e affecté à un travail qui s'accomplit dans un endroit éloigné de son lieu d'affectation permanent ou à bord d'un vaisseau peuvent s'accumuler en crédits de congé compensateur calculés au taux approprié des heures supplémentaires au lieu d'une rémunération d'heures supplémentaires. Ces congés seront pris à un moment acceptable par les deux parties.
- b) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, tout congé compensatoire pour les heures supplémentaires acquises en vertu de la clause 25.08a) qui ne peut être pris d'ici la fin de l'exercice

financier, sera versé en espèces selon le taux de rémunération de l'employé-e, en date du 31 mars.

- c) Les heures supplémentaires effectuées dans la région du lieu d'affectation de l'employé-e ou effectuées à l'extérieur de cette région sans l'obliger à y rester la nuit seront rémunérées en argent; cependant, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé compensateur calculé au taux approprié des heures supplémentaires.
- d) Lorsque le congé compensateur acquis conformément à la clause 25.08c) ne peut pas être pris avant la fin de l'année financière, il est rémunéré en argent au taux de rémunération de l'employé-e en vigueur le 31 mars.

25.09 L'employeur fait tout effort raisonnable pour :

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

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

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

ARTICLE 26

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS

Note :

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

26.01 Sous réserve de la clause 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'actions de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui s'ajoute à la liste ci-haut et qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme fête provinciale ou municipale dans la région où l'employé-e travaille ou bien dans une région où, de l'avis de l'employeur, aucun jour n'est ainsi reconnu comme fête provinciale ou municipale, ce jour additionnel sera le premier lundi d'août,

et

- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

26.02

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

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

- a) Lorsqu'un jour qui est désigné jour férié en vertu de la clause 26.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé-e qui suit son jour de repos, ou au deuxième jour qui suit son jour de repos si l'employé-e perd autrement le crédit d'un jour férié désigné.
- b) Lorsqu'un jour qui est désigné jour férié est reporté à un autre jour en conformité avec l'alinéa a) ci-dessus, le travail exécuté par un employé-e le jour à partir duquel le jour férié a été reporté est tenu pour un travail exécuté un jour de repos.
- c) Le travail exécuté par un employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté en vertu de la clause 26.03b) est tenu pour un travail exécuté un jour férié.
- d) Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné à l'égard d'un employé-e tombe au cours d'une période de congé payé, le jour férié ne compte pas comme jour de congé.
- e) Lorsqu'un employé-e assujetti à la présente clause est tenu de travailler un jour férié, il est rémunéré, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue

s'il n'avait pas travaillé le jour férié, à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, à l'exclusion d'une pause-repas, et à raison de deux (2) fois son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures effectuées en excédent de ces sept virgule cinq (7,5) heures, sous réserve de la clause 25.05 en ce qui concerne les pauses-repas.

- f) Nonobstant la clause 26.03e), un employé-e affecté à des fonctions en dehors de la région de son lieu d'affectation (à l'exclusion des cours de formation tenus en vertu de l'article 43) qui ne peut pas retourner dans la région de son lieu d'affectation pour un jour férié désigné sans faire engager des dépenses supplémentaires par l'employeur, travaille le jour férié, s'il le demande et s'il y a assez de travail à faire. Pour un tel travail, l'employé-e reçoit son taux de rémunération journalier normal et peut se faire attribuer un jour de remplacement à un moment qui convient mutuellement à l'employeur et à lui. Les heures effectuées en sus des heures de travail journalières normales son rémunérées en conformité avec l'article 25 (Heures supplémentaires).

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

- a) L'horaire de travail normal exige que les employé-e-s travaillent les jours désignés jours fériés payés dans la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté comme le stipule la clause 26.04b).
- b) Lorsqu'un jour qui est autrement désigné jour férié payé, comme le prévoit la clause 26.01, coïncide avec un jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal qui suit son jour de repos, ou le deuxième jour qui suit son jour de repos, si l'employé-e perd autrement le crédit d'un jour férié désigné.
- c) Lorsqu'un jour désigné jour férié est reporté à un autre jour en conformité avec l'alinéa b) ci-dessus, le travail exécuté par un employé-e le jour à partir duquel le jour férié est reporté est tenu pour un travail exécuté un jour de repos.
- d) L'employé-e qui travaille des jours fériés désignés payés ou le jour auquel le jour férié est reporté, comme le prévoit la clause 26.04b), est rémunéré à son taux de rémunération horaire normal pour toutes les

heures de travail normales. Pour les heures effectuées en excédent de ces sept virgule cinq (7,5) heures, l'employé-e est rémunéré en conformité avec l'article 25 (Heures supplémentaires).

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

- a) Le 1^{er} avril, chaque année, il est porté au crédit de chaque employé-e onze (11) jours en remplacement (jours de congé compensateurs) des jours fériés désignés.
- b) Une déduction est faite des jours de congé compensateurs crédités lorsque l'employé-e est absent sans autorisation le jour férié désigné figurant dans la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de la clause 26.04b).
- c) Les jours de congé compensateurs peuvent être pris et accolés à des jours de repos ou de congé annuel ou comme congé combiné ou peuvent être pris comme congés isolés; ils sont imputés sur les crédits de jours de congé compensateurs sur la base d'un poste de travail pour un jour.
- d) Les jours de congés compensateurs d'un employé-e sont portés à l'horaire de travail dans l'année financière où ils ont été portés à son crédit. En portant de tels jours de congés compensateurs à l'horaire, l'employeur, sous réserve des nécessités opérationnelles du service, fait tout effort raisonnable pour :
 - (i) porter à l'horaire les jours de congés compensateurs de l'employé-e aux dates demandées lorsqu'une telle demande est faite par écrit avant le 1^{er} mai;
 - (ii) donner ensuite la priorité aux demandes faites par écrit avant le 1^{er} octobre de porter les jours de congé compensateurs à l'horaire aux dates demandées;
 - (iii) offrir à l'employé-e des dates de jour de congé compensateur de rechange, qu'il peut accepter ou refuser, dans le cas des demandes faites avant le 1^{er} octobre et auxquelles l'employeur ne peut donner suite;

- (iv) porter à l'horaire tout congé compensateur restant après consultation avec l'employé-e, si au 1^{er} octobre l'employeur n'a pas pu donner suite à la demande de l'employé-e ou si aucune demande n'a été faite; un tel horaire fait l'objet d'un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours; de tels jours de congé compensateurs peuvent être accolés à des jours de repos ou des congés annuels de l'employé-e et ne doivent pas dépasser cinq (5) jours dans un mois civil donné, sauf sur accord mutuel;
 - (v) accorder sur accord mutuel les jours de congé compensateurs demandés dans un plus court délai, nonobstant ce qui précède.
- e) Si, par un préavis de moins de sept (7) jours, l'employeur annule les jours de congé compensateurs portés à l'horaire d'un employé-e, il verse à l'employé-e, pour le premier poste de travail des jours de congé compensateurs annulés, une prime équivalente au montant indiqué à la note 5 de l'appendice « B ». Dans les cinq (5) jours d'un tel avis d'annulation, l'employeur consulte l'employé-e pour fixer d'autres jours de congé compensateurs.
- f) Lorsque les nécessités du service empêchent l'employeur d'accorder des jours de congé compensateurs auxquels l'employé-e avait droit avant la fin de l'année financière, l'employeur règle en argent les jours restants sous la forme d'une prime équivalente au montant indiqué à la note 9 de l'appendice « B » pour chaque jour réglé. Le montant de la prime pour une demi-journée (1/2) est une demie de ce montant.

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

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

- a) Le 1^{er} avril chaque année, il est porté au crédit de tels employé-e-s onze (11) jours de congé compensateurs.

- b) Une déduction est faite sur les jours de congé compensateurs crédités dans tous les cas où l'employé-e est absent sans autorisation le jour reconnu comme le jour férié mentionné à la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de la clause 26.04b).
- c) De tels jours de congé compensateurs sont portés à l'horaire de telle façon qu'ils sont accolés au congé annuel de l'employé-e au cours de cette année financière-là.
- d) Si pour une raison quelconque l'employé-e n'a pas pris ses jours de congé compensateurs dans l'année financière au cours de laquelle ils ont été acquis, l'employeur règle les jours restants sous forme d'une prime équivalente au montant indiqué à la note 9 de l'appendice « B » pour chaque jour réglé. Le montant de la prime pour une demi-journée (1/2) est de une demie ce montant.

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

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

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

- a) À la fin de la période d'affectation, il est porté au crédit de l'employé-e un (1) jour de congé compensateur pour chaque jour férié où il a travaillé pendant la période, à condition qu'il n'ait pas été absent sans autorisation le jour reconnu comme jour férié désigné mentionné à la clause 26.01 ou le jour auquel le jour férié est reporté selon les dispositions de la clause 26.04b).

- b)
- (i) L'employé-e dont l'affectation se termine avant le 2 janvier d'une année financière quelconque prend ses jours de congé compensateurs accumulés à un moment qu'il a choisi avant la fin de l'année financière, si les nécessités du service le permettent. Les jours de congé compensateurs non utilisés au 31 mars sont réglés par l'employeur sous forme d'une prime équivalente au montant indiqué à la note 9 de l'appendice « B » pour chaque jour réglé. Le montant de la prime d'une demi-journée (1/2) est de une demie ce montant.
 - (ii) L'employé-e dont l'affectation se termine le 2 janvier ou après peut prendre ses jours de congé compensateurs tel que prévu en (i) ci-dessus ou les reporter en tout ou en partie à l'année financière suivante.

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

26.11 Affaires étrangères

- a) Pour les employé-e-s en poste à l'étranger auprès du ministère des Affaires extérieures, seules les clauses 26.01, 26.02 et 26.03 s'appliquent. Ces employé-e-s ont droit à onze (11) jours fériés désignés chaque année. Les jours fériés pris peuvent être ceux qui sont mentionnés à la clause 26.01 ou peuvent être d'autres jours remplaçant des jours fériés en conformité avec les dispositions des Directives sur le service extérieur. Les jours fériés payés de ces employé-e-s sont désignés par l'employeur pour chaque poste à l'étranger au début de chaque année civile.
- b) Les employé-e-s d'exploitation du ministère des Affaires étrangères et Commerce international exerçant leurs fonctions à Ottawa sont assujettis aux dispositions de la clause 26.04. Un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 26.01 est reconnu et fixé au jour civil précédant ou suivant les jours de repos de l'employé-e qui sont prévus à l'horaire du jour le plus près du jour férié réel. Tout jour pris par anticipation d'un jour férié qui tombe après la date à laquelle un employé-e cesse de l'être fait l'objet d'un recouvrement de la prime versée.

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

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

ARTICLE 27

DÉPLACEMENT

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

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

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

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

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

a) **Arrêt d'une nuit prévu**

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

b) Déplacement pendant les heures de travail normales

Sauf selon les dispositions de la clause 27.05e) et g), au taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures que l'employé-e passe à voyager pendant ses heures de travail normales (minimum - le taux de rémunération journalier de l'employé-e). Lorsqu'un employé-e voyage pendant une période de plus d'une (1) journée, ses heures de travail normales sont réputées être de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives (à l'exclusion d'une pause-repas) entre huit heures (8 h) et dix-huit heures (18 h) pour chaque jour de voyage.

c) Déplacement après les heures de travail normales

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

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

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

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

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

Si, dans une période quelconque de vingt-quatre (24) heures consécutives, un employé-e est obligé par l'employeur de voyager par des moyens de

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

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

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

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

Chaque fois qu'un employé-e cesse d'être passager pour exécuter des fonctions précises, le temps qu'il y consacre est rémunéré en conformité avec les articles 23 et 25. À la cessation desdites fonctions précises, il reprend son état de passager.

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

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

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

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

h) **Retards imprévus et inévitables**

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

taux des heures normales continue pendant que dure le retard jusqu'au moment où l'employé-e reprend son voyage.

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

27.06

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

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

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

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

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

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

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

27.09

- a) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération accumulée au taux applicable en vertu du présent article peut être accordée en congés compensatoires payés. Il sera décidé d'un commun accord quand ces congés pourront être écoulés.
- b) Tout congé accumulé en compensation d'heures supplémentaires conformément au sous-alinéa 27.09a) qui ne peut être écoulé avant la fin de l'exercice sera converti en espèces, en fonction du taux de rémunération horaire de l'employé en vigueur le 31 mars.

27.10 Congé pour les employé-e-s en déplacement

**

- a) L'employé-e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à quinze (15) heures de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de soixante (60) nuits additionnelles.

**

- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière et est acquis a titre de congé compensateur.
- c) L'employeur devra accorder un congé à l'employé-e en déplacement à un moment qui conviendra à la fois à l'employé-e et à l'employeur.

- d) Si ce congé ne peut être écoulé entièrement d'ici la fin de l'exercice financier, l'employeur devra payer l'employé-e en espèces, selon son taux de rémunération au 31 mars.

**

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

ARTICLE 28

RAPPEL AU TRAVAIL

28.01 Si,

- a) un jour désigné férié ou un jour de repos,

ou
- b) après avoir terminé son travail de la journée et après avoir quitté son lieu de travail et avant de se présenter pour sa période de travail d'horaire normale suivante,

un employé-e est rappelé au travail et retourne au travail avant sa période de travail d'horaire normale suivante pour une période d'heures supplémentaires, il a droit au plus élevé des deux montants suivants :

- a) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,

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

28.02

- a) Lorsque l'employé-e est tenu d'effectuer du travail supplémentaire accolé ou non et qu'il est tenu d'utiliser un moyen de transport autre que le transport en commun normal, les frais de transport auxquels il a droit sont ceux prévus dans la politique concernant les voyages.

- b) Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.

28.03 Nonobstant la clause 28.01, lorsqu'un employé-e qui est rappelé au travail se présente une (1) heure ou moins avant le début de sa période normale de travail, et que la période de travail pour laquelle il est rappelé est accolée au début de sa période de travail, il n'est rémunéré qu'au tarif applicable des heures supplémentaires pour la période de travail effectuée avant le début de sa période normale de travail.

**

28.04

- a) Lorsque l'employé-e est rappelé au travail, dans les conditions énoncées à la clause 28.01, pour faire du travail supplémentaire dont la durée ne peut être établie d'avance, et qu'il effectue quatre (4) heures de travail supplémentaire ou plus, bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et d'une indemnité de repas de dix dollars cinquante (10,50 \$).
- b) Si l'employé-e continue d'effectuer du travail supplémentaire pendant quatre (4) heures ou plus et ce, au-delà des quatre (4) premières heures prévues au sous-alinéa 28.04a), bénéficie d'autres pauses-repas payées d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et d'indemnités de repas de dix dollars cinquante (10,50 \$) à la fin de la seconde période et des périodes subséquentes de quatre (4) heures.

28.05

- a) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération accumulée en vertu du présent article peut être accordée en congés compensatoires payés. Il sera décidé d'un commun accord quand ces congés pourront être écoulés.
- b) Tout congé accumulé en compensation d'heures supplémentaires conformément au sous-alinéa 28.05a) qui ne peut être écoulé avant la fin de l'exercice sera converti en espèces, en fonction du taux de rémunération horaire de l'employé en vigueur le 31 mars.

ARTICLE 29

DISPONIBILITÉ

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

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

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

**

29.04

- a) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, la rémunération accumulée en vertu d'alinéa 29.01 peut être accordée en congés compensatoires payés. Il sera décidé d'un commun accord quand ces congés pourront être écoulés.
- b) Tout congé accumulé en compensation d'heures supplémentaires conformément au sous-alinéa 29.04a) qui ne peut être écoulé avant la fin de l'exercice sera converti en espèces, en fonction du taux de rémunération horaire de l'employé en vigueur le 31 mars.

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

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

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

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

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

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

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

29.12 L'employeur convient que dans les zones où des télé-avertisseurs sont disponibles et utiles, ils sont fournis sans frais aux employé-e-s en fonction de disponibilité.

ARTICLE 30

PRIMES DE POSTE ET DE FIN DE SEMAINE

**

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

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

30.03 Lorsqu'une exploitation comporte des cycles de travail posté le samedi et le dimanche, et qu'il est évident que ces cycles seront permanents et non saisonniers, l'employé-e affecté à cette exploitation touche une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) l'heure pour toutes les heures normales travaillées le samedi et/ou le dimanche au tarif horaire normal de rémunération, en plus de la prime de poste prévue ci-dessus.

ARTICLE 31

SERVICE EN MER

**

31.01 À l'exception des employé-e-s du ministère de la Défense nationale assujettis à l'article 32 (Indemnité d'essais en mer), tout employé-e affecté à un travail à bord d'un navire touche une prime de service en mer de dix-neuf dollars (19 \$) pour chaque nuit passée en mer.

31.02 À l'exception des employé-e-s du ministère de la Défense nationale assujettis à l'article 32 (Indemnité d'essais en mer), tout employé-e affecté à un travail à bord d'un navire touche, en plus de la prime prévue à l'alinéa 31.01 ci-dessus, une prime de service en mer de vingt-cinq dollars (25 \$) pour chaque nuit passée en mer après quarante-quatre (44) nuits consécutives en mer.

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

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

ARTICLE 32 INDEMNITÉ D'ESSAIS EN MER

32.01

- a) Lorsque l'employé-e est tenu d'être à bord d'un sous-marin pendant des essais dans les conditions suivantes :
- (i) il est dans un sous-marin fermé qui est amarré à un quai ou dans un port, en surface ou submergé, c'est-à-dire lorsque la coque pressurisée est fermée hermétiquement et qu'elle subit des essais tels que les essais à vide, les essais sous haute pression, les essais avec schnorchel, les essais de ventilation de la batterie ou les autres essais déjà reconnus, ou le sous-marin est gréé pour plonger;

ou

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

ou
- b) lorsque l'employé-e est tenu de se rendre en mer en dehors des limites d'un port à bord d'un vaisseau de guerre canadien, d'un bâtiment auxiliaire ou d'un bâtiment de port afin d'effectuer des essais, de réparer des défauts ou de déverser des munitions;
- ou
- c) lorsque l'employé-e est tenu d'exécuter, dans un lieu de travail sur terre, des travaux visant à appuyer directement un essai en mer;

il est rémunéré conformément à la clause 32.03.

32.02 La clause 23.13 (Dérogation) s'applique uniquement à partir du moment où prend fin l'essai en mer.

32.03

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

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

ARTICLE 33**PRIME DE VOL**

33.01 L'employé-e tenu d'exécuter des fonctions en vol tel que des fonctions de calibrations en vol ou des relevés au magnétomètre en vol touche une prime de cent dollars (100 \$) par mois, à condition qu'il consacre quinze (15) heures complètes à l'exécution de ces fonctions pendant chaque trimestre. L'employeur

fait tout effort raisonnable pour répartir équitablement ces fonctions entre les employé-e-s qualifiés disponibles.

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

ARTICLE 34

INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE

34.01 Une indemnité de facteur pénologique est versée aux titulaires de certains postes relevant de l'unité de négociation qui se trouvent au Service canadien des pénitenciers, sous réserve des conditions énoncées à l'appendice « A » de la présente convention.

ARTICLE 35

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

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

ARTICLE 36

LIEU DE TRAVAIL ASSIGNÉ

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

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

ARTICLE 37

AFFECTATION TEMPORAIRE

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

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

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

**

37.04 Mis à part ceux qui suivent des cours de formation, les employé-e-s affectés à l'extérieur de leur zone d'affectation pour une durée de sept (7) jours ou

plus doivent en recevoir un préavis de sept (7) jours. Si le préavis est de moins de sept (7) jours, l'employé-e touche une prime équivalente au montant indiqué à la note 5 de l'appendice « B » pour le premier jour de l'affectation pour laquelle il n'a pas reçu sept (7) jours de préavis.

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

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

**

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

ARTICLE 38

STATUT D'OFFICIER

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

ARTICLE 39

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

39.02 En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction

publique sur des clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties du CNM ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 14.0 des règlements du CNM.

39.03 Définitions

a) **Jours**

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

b) **Surveillant hiérarchique**

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

c) **Représentant de la direction**

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

**

39.04 Droit de présenter des griefs

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

- a) lorsqu'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie,

et

- b) lorsque le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou sur une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief, à moins que la section locale ne lui ait donné son approbation et ne le représente.

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

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

39.05 Représentation

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

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

39.06 Procédure - Plaintes

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

39.07 Palier 1 (Tous les ministères)

Tout employé-e peut présenter son grief par écrit à son surveillant hiérarchique dans la période mentionnée de trente (30) jours à la clause 39.04 ci-dessus. Le surveillant hiérarchique signe la formule et y indique l'heure et la date de réception. Une copie signée est remise à l'employé-e et une copie est transmise au représentant de la direction autorisé à prendre une décision au palier 1. Le représentant de la direction rend sa décision et ses raisons par écrit aussitôt que possible et au plus tard le quinzième (15^e) jour qui suit celui de la présentation du grief. La décision est rendue par écrit et une copie est adressée à l'employé-e par l'intermédiaire du surveillant hiérarchique.

39.08 Palier 2 (Tous les ministères sauf celui des Affaires étrangères)

Si l'employé-e trouve inacceptable la décision rendue au palier 1, il peut, au plus tard dix (10) jours après réception de cette décision, ou, s'il n'a pas reçu de décision, au plus tard quinze (15) jours après le dernier jour où il avait droit de recevoir une décision, remplir la formule d'envoi du grief et la présenter à son surveillant hiérarchique qui la signe et y indique l'heure et la date de réception.

Une copie est transmise à l'employé-e et, le cas échéant, au représentant de l'employé-e. Le représentant de la direction rend sa décision et ses raisons par écrit aussitôt que possible et au plus tard le quinzième (15^e) jour qui suit celui de la présentation du grief. La décision est présentée par écrit et la copie destinée à l'employé-e lui est adressée par l'intermédiaire du surveillant hiérarchique.

39.09 Dernier palier (Tous les ministères)

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

39.10 Copie à la section locale

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

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

**

- a) Tout grief provoqué par la rétrogradation ou le licenciement motivé d'un-e employé-e, aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, doit être présenté d'abord au dernier palier de la procédure de règlements des griefs. La décision écrite du

sous-ministre ou de son représentant délégué doit être rendue aussitôt que possible et au plus tard le quinzième (15^e) jour qui suit la date de présentation du grief. La limite de temps de quinze (15) jours peut être portée à trente (30) jours par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e.

- b) Tout grief provoqué par la suspension pour une période indéfinie d'un employé-e et ayant excédé quinze (15) jours doit être présenté d'abord au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. La décision écrite du sous-ministre ou de son représentant délégué doit être rendue aussitôt que possible et au plus tard quinze (15) jours après la date de présentation du grief. Le délai de quinze (15) jours peut être porté à trente (30) jours par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e.

39.12 Temps libre pour présenter un grief

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

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

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

39.13 Permission d'entrer dans les immeubles ou les bureaux

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

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

39.14 Arbitrage des griefs

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

a) de l'interprétation ou de l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale,

ou

b) d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une peine pécuniaire,

ou

**

c) d'un licenciement ou d'une rétrogradation, aux termes des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

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

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

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

et

b) son acceptation de représenter l'employé-e dans les procédures d'arbitrage.

39.15 Prolongation des limites de temps normales

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

39.16 Abandon d'un grief

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

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

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

ARTICLE 40

CONSULTATION MIXTE

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

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

- a) Un comité national du syndicat se composant d'au plus cinq (5) représentants d'employé-e-s du syndicat.
- b) Les comités régionaux du syndicat se composant d'au plus trois (3) représentants d'employé-e-s.

- c) Par accord avec les parties, et lorsque les circonstances le justifient, des comités de section locale du syndicat se composant d'au plus trois (3) représentants d'employé-e-s peuvent être établis pour la consultation avec la direction locale.

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

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

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

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

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

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

- a) logement;
- b) stationnement (les dispositions actuelles, y compris les prix demandés);
- c) formation - horaire d'étude placé après les heures de travail normales;

- d) durée des périodes de service et retour des employé-e-s affectés pour de longues périodes à des enquêtes sur place ou en voyage se rattachant à des travaux de construction;
- e) en réserve;
- f) rémunération des techniciens exécutant des fonctions de courrier;
- g) postes isolés - voyage à l'occasion d'un décès dans la famille;
- h) établissement de l'horaire des postes - cycles de postes.

ARTICLE 41

DROITS ACQUIS ANTÉRIEUREMENT

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

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

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

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

ARTICLE 42

VÉHICULE APPARTENANT À L'EMPLOYÉ-E

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

ARTICLE 43

FORMATION

Formation sur place

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

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

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

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

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

Il est expressément entendu qu'aucun membre du comité ne peut prendre d'engagements sur une question qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa

compétence et qu'aucun engagement ne peut être interprété comme pouvant modifier ou amplifier les conditions de la présente convention.

Formation en dehors

43.03 Jours de congé

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

43.04 Frais

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

43.05 Préavis

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

43.06

- a) Aucun employé-e n'est tenu d'assister à un cours ou à une série de cours d'une durée de plus de douze (12) semaines continues.

- b)
- (i) les cours qui sont destinés avant tout aux employé-e-s et qui sont donnés par des membres du Groupe de l'électronique se donnent des jours autrement reconnus comme jours fériés désignés lorsque de tels jours tombent pendant l'horaire du cours.
 - (ii) Chaque fois que l'employeur peut offrir des cours, qui ne sont pas donnés par des membres du Groupe de l'électronique, devant avoir lieu des jours autrement reconnus comme jours fériés désignés payés, il le fait et informe à l'avance de la situation les employé-e-s qui doivent les suivre.
 - (iii) Tous les employé-e-s qui assistent à de tels cours un jour férié désigné payé touchent l'équivalent du taux de rémunération journalière normal et un jour de congé compensateur est porté à leur crédit, s'il y a lieu, en vertu des clauses 26.05 ou 26.09a) et b).
 - (iv) Lorsque l'employeur ne peut pas offrir de cours, auquel assistent des employé-e-s en dehors de la région de leur lieu d'affectation, devant être donné des jours autrement reconnus comme jours de congé désignés payés, les employé-e-s sont avertis de la situation à l'avance et le jour en question est reconnu comme jour férié en conformité avec la clause 26.03 et doit être déduit des crédits de congé compensateurs selon les clauses 26.05, 26.07, 26.08, 26.09 ou 26.11b).
- c) La clause b) ci-dessus s'applique aux employé-e-s du ministère des Affaires étrangères et Commerce international (MAECI) uniquement lorsqu'ils sont tenus d'assister à des cours en dehors de la région de leur lieu d'affectation.
- d) L'employeur déploie tout effort raisonnable pour garantir que les employé-e-s n'auront pas à se rendre en dehors de leur lieu d'affectation entre le 15 décembre et le 5 janvier pour suivre des cours de formation.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 44**TRANSFORMATIONS TECHNIQUES**

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

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

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

ARTICLE 45**SÉCURITÉ**

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

45.02 D'autre part, un comité national, qui se compose d'au moins trois (3) représentants de l'employeur et d'au moins trois (3) représentants du syndicat sera

établi en vue d'étudier les activités et les rapports des divers comités locaux, d'étudier la fréquence des accidents et le taux de gravité des accidents, de favoriser l'éducation en matière d'hygiène et de sécurité à l'échelle nationale et de recommander des procédures et des techniques conçues pour prévenir ou réduire les dangers d'accident de l'employé-e.

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

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

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

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

ARTICLE 46

AFFAIRES ÉTRANGÈRES

46.01 Techniciens étrangers

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

46.02 Installations

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

46.03 Congés de rentrée

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

46.04 Affectation en poste

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

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

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

46.05 Valise diplomatique

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

46.06 Envois par avion

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

46.07 Passeports

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

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

ARTICLE 47**AFFECTATIONS EN POSTE**

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

ARTICLE 48**APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET
DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ-E**

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

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

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

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

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

ARTICLE 49

PERTE D'OBJETS PERSONNELS

49.01 Tout employé-e qui subit des pertes de vêtements ou d'objets personnels reçoit une indemnité conforme à l'arrêté en conseil CP-1974-4/1946.

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

ARTICLE 50

OUTILS

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

50.02 Ces outils demeurent la propriété de l'employeur.

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

ARTICLE 51

MANUELS

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

ARTICLE 52

GROUPES ÉLECTROGÈNES

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

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

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

ARTICLE 53

ACCIDENTS D'AVION

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

ARTICLE 54

ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

54.01 Droit à la rémunération

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

54.02 Taux de rémunération et dates d'entrée en vigueur

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

54.03 Taux de rémunération à la nomination

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

- d) Lorsqu'une personne est nommée dans la fonction publique dans l'année qui suit son licenciement, elle est rémunérée en conformité avec la clause 54.04, 54.05 ou 54.06 comme si elle était nommée à un niveau de classification au sein de la fonction publique. Aux fins de l'application de la clause 54.04, 54.05 ou 54.06, son taux de rémunération « juste avant la nomination » est réputé être le taux qu'elle touchait au moment de son licenciement, sauf que, si le taux qu'elle touchait lorsqu'elle a été licenciée a été révisé après son licenciement, son taux de rémunération « juste avant la nomination » est réputé être le taux révisé.

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

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

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

Note :

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

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

- c) Tout employé-e nommé, à cause de son incapacité, à un niveau de classification ayant un taux de rémunération maximal moins élevé que son ancien niveau de classification est rémunéré dans son nouveau niveau de classification à un taux de rémunération déterminé par l'employeur.

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

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

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

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

- a) il ou elle touche son augmentation d'échelon de rémunération;
- b) son taux de rémunération est révisé;

- c) son taux de rémunération à la nomination est établi dans l'échelle des taux révisée du nouveau niveau de classification en conformité avec les dispositions dans les clauses 54.04, 54.05 ou 54.06.

54.08 Rémunération d'intérim

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

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

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

54.09 Affectation temporaire

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

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

- a) À la fin de la rémunération d'intérim dans l'unité de négociation, ou à la fin de l'affectation provisoire en dehors de l'unité de négociation, l'employé-e a droit à la rémunération à compter de la date de cessation comme s'il était resté à son niveau de titularisation dans l'unité de négociation. Le taux ainsi déterminé est aussi son taux de rémunération, aux fins du calcul d'un nouveau taux de rémunération, pour toute

nomination, rémunération d'intérim dans l'unité de négociation ou affectation temporaire en dehors de l'unité de négociation qui coïncident avec la date de cessation.

- b) Lorsqu'un employé-e qui touche une rémunération d'intérim ou qui est en situation d'affectation temporaire, est nommé au niveau de classification dans lequel il exerce les fonctions ou auquel il est affecté temporairement, il continue d'être rémunéré dans ce niveau de classification au taux de rémunération qu'il touche et son service à ce niveau de classification est pris en considération pour fixer la date d'augmentation d'échelon.

54.11 Affectations ultérieures ou nominations à un niveau plus élevé

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

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

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

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

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

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

54.14 Augmentations d'échelon de rémunération

- a) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 54.14b), la rémunération d'un employé-e est augmentée d'une augmentation d'échelon de salaire à la fin de la période d'augmentation d'échelon de salaire précisée à l'Appendice « B ».
- b) L'employeur peut refuser une augmentation d'échelon de salaire à un employé-e, s'il est convaincu que l'employé-e ne remplit pas les fonctions de son poste de façon satisfaisante. Lorsque l'employeur a l'intention de refuser une augmentation d'échelon de salaire à un employé-e, il doit, au moins deux (2) semaines et au plus six (6) semaines avant la date d'augmentation d'échelon de salaire de l'employé-e, donner par écrit à l'employé-e la raison du refus.

- c) Lorsque l'employeur a refusé une augmentation d'échelon, il peut accorder l'augmentation d'échelon n'importe quel lundi avant l'expiration de la période d'augmentation d'échelon suivante et l'employé-e retient sa date d'augmentation d'échelon. L'employeur examine le rendement de l'employé-e trois (3) mois après la date du refus et décide si oui ou non l'augmentation d'échelon de l'employé-e doit être accordée.
- d) La date d'augmentation de salaire de l'employé-e dont la date d'augmentation d'échelon de salaire trimestrielle est le lundi le plus proche de ladite date d'augmentation d'échelon trimestrielle.
- e) La date d'augmentation d'échelon de salaire de l'employé-e qui est nommé conformément à l'alinéa 54.03a), 54.04, 54.05b) ou 54.05c), est le premier lundi qui suit la fin de la période de son augmentation d'échelon de salaire stipulée à l'Appendice « B ».
- f) L'augmentation d'échelon d'un employé-e nommé en conformité avec l'alinéa 54.05a) ou le paragraphe 54.06 échoit à la fin de la période d'augmentation d'échelon précisée à l'Appendice « B » calculée à compter de la date à partir de laquelle la période d'augmentation d'échelon aurait été calculée dans son ancien niveau de classification.
- g) La présente clause ne s'applique pas à l'employé-e qui est en congé non payé, sauf lorsque ce congé est pour une période de trois (3) mois ou moins ou lorsqu'il s'agit d'un congé autorisé pour le service militaire, d'un congé d'études ou d'un congé pour occuper une charge municipale à laquelle il est élu à temps plein ou d'un congé prévu à l'article 16.

54.15 Mise en application d'une nouvelle norme de classification

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

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

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

54.17

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

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

Note : Fonction publique

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

ARTICLE 55**DIVERS**

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

ARTICLE 56

INDEMNITÉ DE PLONGÉE

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

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

ARTICLE 57

PERSONNEL EXCÉDENTAIRE

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

****ARTICLE 58**

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

58.01 Définition

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

Généralités

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

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

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

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

58.06 Au lieu des jours fériés désignés, les employé-e-s à temps partiel toucheront une prime de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures payées au taux des heures normales qui ont été effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

ARTICLE 59

CLAUSE DE RÉVISION

59.01 La présente convention peut être modifiée par consentement mutuel.

ARTICLE 60

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

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

**

60.02 La présente convention expire le 31 août 2007.

**

60.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent cinquante (150) jours de la date de sa signature.

SIGNÉE À OTTAWA, le 22^e jour de décembre 2005.

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

SECTION LOCALE 2228
DE LA FRATERNITÉ
INTERNATIONALE
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ



Hélène Laurendeau



David Gainforth



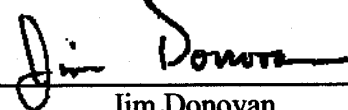
Marc Thibodeau



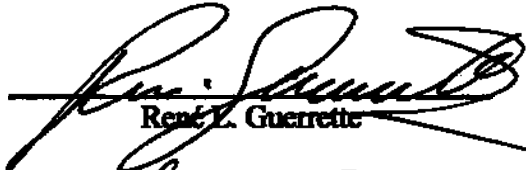
Daniel J. Houlet



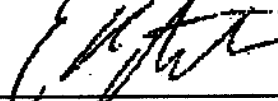
B.L. Anstey



Jim Donovan



René L. Guerrette



Ed Fletcher



Louise Richer



Peter Kohl



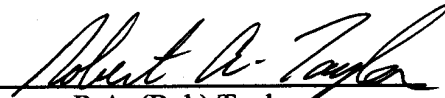
Laudalina Santos-Lanthier



Richard Reeves



Michel Scott



R.A. (Bob) Taylor



Gérald L. Toupin



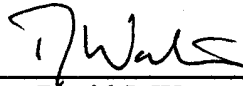
Pierre Vézina

LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

SECTION LOCALE 2228
DE LA FRATERNITÉ
INTERNATIONALE
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ



Kelli Traverse



David J. Waters

APPENDICE « A »**INDEMNITÉ DE FACTEUR PÉNOLOGIQUE****Généralités**

**

1. L'indemnité de facteur pénologique (IFP) est utilisée pour accorder une rémunération supplémentaire au titulaire d'un poste qui, en raison de fonctions exercées dans un pénitencier, selon la définition qu'en donne la *Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition* telle qu'elle est modifiée de temps à autre, assume des responsabilités supplémentaires de garde des détenus autres que celles qu'assument les membres du groupe des services correctionnels.

**

2. Le paiement de l'indemnité pénologique est déterminé selon le niveau sécuritaire de l'établissement tel que déterminé par le Service correctionnel du Canada. Dans le cas des établissements doté de plus d'un (1) niveau sécuritaire (i.e. établissements multi-niveaux), l'IFP doit être déterminé en fonction du plus haut niveau de sécurité de l'établissement.

Montant de l'IFP

**Indemnité de facteur pénologique
Niveau sécuritaire de l'établissement**

Maximum	Medium	Minimum
2 000 \$	1 000 \$	600 \$

Exécution de l'IFP

3. L'indemnité de facteur pénologique n'est versée qu'au titulaire d'un poste de l'établissement de collèges de personnel correctionnel ou de bureaux régionaux et d'administration centrale des services correctionnels ou qui leur a été prêté, lorsque les conditions décrites au paragraphe 1 ci-dessus s'appliquent.

**

4. L'applicabilité de l'IFP à un poste et le niveau d'admission du poste à l'IFP sont déterminés par l'employeur à la suite de consultation avec l'agent négociateur.
5. Sous réserve des dispositions du paragraphe 8 ci-dessous, l'employé-e a droit de recevoir une IFP pour chaque mois au cours duquel il touche un minimum de dix (10) jours de rémunération dans un ou des postes auxquels l'IFP s'applique.

**

6. Sous réserve des dispositions du paragraphe 7 ci-dessous, l'IFP est rajustée lorsque le titulaire d'un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou s'en voit attribuer les fonctions, peu importe que telle nomination ou affectation soit temporaire ou permanente, et, pour chaque mois au cours duquel l'employé-e remplit des fonctions dans plus d'un poste auxquels l'IFP s'applique, il touche l'indemnité la plus élevée, à condition qu'il ait rempli les fonctions pendant au moins dix (10) jours en tant que titulaire du poste auquel l'indemnité la plus élevée s'applique.

**

7. Lorsque le titulaire d'un poste auquel l'IFP s'applique est temporairement affecté à un poste auquel un niveau différent d'IFP s'applique ou auquel nulle IFP ne s'applique, et, lorsque le droit à la rémunération mensuelle de base de l'employé-e du poste auquel il est temporairement affecté, y compris l'IFP, le cas échéant, était moins élevé que son droit à la rémunération mensuelle de base plus l'IFP de son poste normal, il touche l'IFP applicable à son poste normal.
8. Tout employé-e a droit de recevoir l'IFP conformément à celle qui s'applique à son poste normal :
 - a) pendant toute période de congé payé jusqu'à un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs,

ou
 - b) pendant la période entière de congé payé lorsque l'employé-e bénéficie d'un congé pour accident de travail payé par suite d'une blessure résultant d'un acte de violence de la part d'un ou de plusieurs détenus.

9. L'IFP n'est pas comprise dans la rémunération de l'employé-e sauf aux fins suivantes :

Loi sur la pension de la fonction publique

Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique

Régime de pensions du Canada

Régime des rentes du Québec

Assurance-emploi

Loi sur l'indemnisation des employé-e-s de l'État

Règlement sur le paiement d'indemnités dans les cas d'accidents d'aviation.

10. Si, au cours d'un mois donné, un employé-e est frappé d'invalidité ou décède avant de pouvoir établir son droit à l'IFP, les prestations d'IFP qui lui reviennent ou qui reviennent à sa succession sont déterminées selon le droit à l'IFP pour le mois précédant une telle invalidité ou un tel décès.

****APPENDICE « B-1 »**

GROUPE : ÉLECTRONIQUE (EL)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2004**
B) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2005
C) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2006
(Décision arbitrale - le 6 octobre 2005)

EL-01

De :	\$	27753	29043	30344	31644	32945	34241	35535
À :	A	28377	29696	31027	32356	33686	35011	36335
	B	29058	30409	31772	33133	34494	35851	37207
	C	29784	31169	32566	33961	35356	36747	38137

EL-01 (suite)

De :	\$	36829	38123	39647
À :	A	37658	38981	40539
	B	38562	39917	41512
	C	39526	40915	42550

EL-02

De :	\$	38171	39634	42795	45959	47799
À :	A	39030	40526	43758	46993	48874
	B	39967	41499	44808	48121	50047
	C	40966	42536	45928	49324	51298

EL-03

De :	\$	42398	44018	47523	51034	53075
À :	A	43352	45008	48592	52182	54269
	B	44392	46088	49758	53434	55571
	C	45502	47240	51002	54770	56960

EL-04

De :	\$	47264	49075	50895	52716	54825	56798
À :	A	48327	50179	52040	53902	56059	58076
	B	49487	51383	53289	55196	57404	59470
	C	50724	52668	54621	56576	58839	60957

EL-05

De :	\$	52404	54428	56446	58466	60805	62994
À :	A	53583	55653	57716	59781	62173	64411
	B	54869	56989	59101	61216	63665	65957
	C	56241	58414	60579	62746	65257	67606

EL-06

De :	\$	57836	60075	62321	64566	67148	69566
À :	A	59137	61427	63723	66019	68659	71131
	B	60556	62901	65252	67603	70307	72838
	C	62070	64474	66883	69293	72065	74659

EL-07

De :	\$	63361	65706	68053	70399	73216	75850
À :	A	64787	67184	69584	71983	74863	77557
	B	66342	68796	71254	73711	76660	79418
	C	68001	70516	73035	75554	78577	81403

EL-08

De :	\$	68401	70803	73205	75608	78631	81461
À :	A	69940	72396	74852	77309	80400	83294
	B	71619	74134	76648	79164	82330	85293
	C	73409	75987	78564	81143	84388	87425

EL-09

De :	\$	73448	76056	78663	81268	84517	87561
À :	A	75101	77767	80433	83097	86419	89531
	B	76903	79633	82363	85091	88493	91680
	C	78826	81624	84422	87218	90705	93972

Notes :

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

Administration des rajustements de la rémunération

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

Période d'augmentation d'échelon de rémunération

**

3. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour un employé-e à plein temps est de cinquante-deux semaines. Un employé-e à temps partiel devient admissible à recevoir une augmentation d'échelon de rémunération après avoir reçu mille neuf cent cinquante (1950) heures de rémunération au taux horaire normal.
4. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « B » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

**

- a) aux fins des alinéas b) et e), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de la signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
- b) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- c) pour les premières nominations de l'extérieur de la fonction publique, qui sont faites durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération sera fixé conformément à l'alinéa 54.03c) de la convention;

**

- d) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations et les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération sera calculé de nouveau, conformément aux paragraphes 54.03, 54.04, 54.05 et 54.06 de la convention, au moyen des taux de rémunération révisés. Si le nouveau taux de rémunération est inférieur à celui que l'employé-e recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux de rémunération reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - e) il n'y a aucun paiement ni aucune notification en vertu de la note 4 lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar (1 \$).
5. Le montant suivant représente quatre (4) heures de rémunération au taux horaire maximum du niveau EL-4 arrondi au multiple de cinq cents (5 ¢) le plus élevé.
- a) le 1^{er} septembre 2004 – 118,75 \$
 - b) le 1^{er} septembre 2005 – 121,60 \$
 - c) le 1^{er} septembre 2006 – 124,60 \$
6. Le montant suivant représente trois (3) heures de rémunération au taux horaire maximum du niveau EL-5 arrondi au multiple de cinq cents (5 ¢) le plus élevé.
- a) le 1^{er} septembre 2004 – 98,80 \$
 - b) le 1^{er} septembre 2005 – 101,15 \$
 - c) le 1^{er} septembre 2006 – 103,65 \$

7. Le montant suivant représente trois (3) heures de rémunération au taux horaire maximum du niveau EL-5 plus cinq dollars (5 \$) arrondi au multiple de cinq cents (5 ¢) le plus élevé.
- a) le 1^{er} septembre 2004 – 103,80 \$
 - b) le 1^{er} septembre 2005 – 106,15 \$
 - c) le 1^{er} septembre 2006 – 108,65 \$
8. Le montant suivant représente trois (3) heures de rémunération au taux horaire maximum du niveau EL-5 plus dix dollars (10 \$) arrondi au multiple de cinq cents (5 ¢) le plus élevé.
- a) le 1^{er} septembre 2004 – 108,80 \$
 - b) le 1^{er} septembre 2005 – 111,15 \$
 - c) le 1^{er} septembre 2006 – 113,65 \$
9. Le montant suivant représente onze virgule vingt-cinq (11,25) fois le taux horaire maximum du niveau EL-4 arrondi au multiple de dix cents (10 ¢) le plus élevé.
- a) 1^{er} septembre 2004 – 333,90 \$
1/2 journée – 167,00 \$
 - b) 1^{er} septembre 2005 – 341,90 \$
1/2 journée – 171,00 \$
 - c) 1^{er} septembre 2006 – 350,50 \$
1/2 journée – 175,30 \$

****APPENDICE « B-2 »**

GROUPE : ÉLECTRONIQUE (EL)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2004**
B) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2005
C) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2006
(Décision arbitrale - le 6 octobre 2005)

EL-01

De :	\$	531,91	556,64	581,57	606,49	631,42
À :	A	543,87	569,15	594,66	620,13	645,62
	B	556,92	582,82	608,94	635,02	661,11
	C	570,84	597,38	624,16	650,89	677,63

EL-01 (suite)

De :	\$	656,26	681,06	705,86	730,66	759,87
À :	A	671,02	696,39	721,75	747,11	776,97
	B	687,12	713,11	739,08	765,05	795,61
	C	704,29	730,93	757,55	784,17	815,51

EL-02

De :	\$	731,58	759,62	820,20	880,85	916,11
À :	A	748,05	776,72	838,66	900,66	936,71
	B	766,00	795,37	858,79	922,28	959,20
	C	785,15	815,24	880,25	945,34	983,17

EL-03

De :	\$	812,60	843,64	910,82	978,11	1017,23
À :	A	830,88	862,62	931,31	1000,11	1040,11
	B	850,81	883,32	953,66	1024,11	1065,07
	C	872,09	905,40	977,50	1049,72	1091,69

EL-04

De :	\$	905,86	940,57	975,45	1010,35	1050,77	1088,58
À :	A	926,23	961,73	997,39	1033,08	1074,42	1113,08
	B	948,46	984,80	1021,33	1057,88	1100,20	1139,80
	C	972,17	1009,43	1046,86	1084,33	1127,70	1168,30

EL-05

De :	\$	1004,37	1043,16	1081,84	1120,55	1165,38	1207,34
À :	A	1026,97	1066,64	1106,18	1145,76	1191,60	1234,49
	B	1051,61	1092,25	1132,72	1173,26	1220,20	1264,13
	C	1077,91	1119,56	1161,05	1202,58	1250,71	1295,73

EL-06

De :	\$	1108,48	1151,39	1194,44	1237,47	1286,95	1333,30
À :	A	1133,41	1177,30	1221,31	1265,31	1315,91	1363,29
	B	1160,61	1205,55	1250,61	1295,67	1347,50	1396,01
	C	1189,63	1235,70	1281,87	1328,06	1381,19	1430,91

EL-07

De :	\$	1214,37	1259,31	1304,30	1349,26	1403,25	1453,73
À :	A	1241,70	1287,64	1333,64	1379,62	1434,82	1486,45
	B	1271,50	1318,54	1365,65	1412,74	1469,26	1522,12
	C	1303,30	1351,50	1399,78	1448,06	1506,00	1560,16

EL-08

De :	\$	1310,97	1357,00	1403,04	1449,10	1507,03	1561,27
À :	A	1340,46	1387,53	1434,61	1481,70	1540,94	1596,40
	B	1372,64	1420,84	1469,03	1517,25	1577,93	1634,72
	C	1406,95	1456,36	1505,75	1555,18	1617,37	1675,58

EL-09

De :	\$	1407,70	1457,68	1507,65	1557,57	1619,84	1678,19
À :	A	1439,38	1490,47	1541,57	1592,63	1656,30	1715,94
	B	1473,92	1526,24	1578,56	1630,85	1696,05	1757,13
	C	1510,77	1564,40	1618,02	1671,61	1738,44	1801,06

****APPENDICE « B-3 »**

GROUPE : ÉLECTRONIQUE (EL)
TAUX DE RÉMUNÉRATION JOURNALIERS
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2004**
B) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2005
C) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2006
(Décision arbitrale - le 6 octobre 2005)

EL-01

De :	\$	106,38	111,33	116,31	121,30	126,28
À :	A	108,77	113,83	118,93	124,03	129,12
	B	111,38	116,56	121,79	127,00	132,22
	C	114,17	119,48	124,83	130,18	135,53

EL-01 (suite)

De :	\$	131,25	136,21	141,17	146,13	151,97
À :	A	134,20	139,28	144,35	149,42	155,39
	B	137,42	142,62	147,82	153,01	159,12
	C	140,86	146,19	151,51	156,83	163,10

EL-02

De :	\$	146,32	151,92	164,04	176,17	183,22
À :	A	149,61	155,34	167,73	180,13	187,34
	B	153,20	159,07	171,76	184,46	191,84
	C	157,03	163,05	176,05	189,07	196,63

EL-03

De :	\$	162,52	168,73	182,16	195,62	203,45
À :	A	166,18	172,52	186,26	200,02	208,02
	B	170,16	176,66	190,73	204,82	213,01
	C	174,42	181,08	195,50	209,94	218,34

EL-04

De :	\$	181,17	188,11	195,09	202,07	210,15	217,72
À :	A	185,25	192,35	199,48	206,62	214,88	222,62
	B	189,69	196,96	204,27	211,58	220,04	227,96
	C	194,43	201,89	209,37	216,87	225,54	233,66

EL-05

De :	\$	200,87	208,63	216,37	224,11	233,08	241,47
À :	A	205,39	213,33	221,24	229,15	238,32	246,90
	B	210,32	218,45	226,54	234,65	244,04	252,83
	C	215,58	223,91	232,21	240,52	250,14	259,15

EL-06

De :	\$	221,70	230,28	238,89	247,49	257,39	266,66
À :	A	226,68	235,46	244,26	253,06	263,18	272,66
	B	232,12	241,11	250,12	259,13	269,50	279,20
	C	237,93	247,14	256,37	265,61	276,24	286,18

EL-07

De :	\$	242,87	251,86	260,86	269,85	280,65	290,75
À :	A	248,34	257,53	266,73	275,92	286,96	297,29
	B	254,30	263,71	273,13	282,55	293,85	304,42
	C	260,66	270,30	279,96	289,61	301,20	312,03

EL-08

De :	\$	262,19	271,40	280,61	289,82	301,41	312,25
À :	A	268,09	277,51	286,92	296,34	308,19	319,28
	B	274,53	284,17	293,81	303,45	315,59	326,94
	C	281,39	291,27	301,15	311,04	323,47	335,12

EL-09

De :	\$	281,54	291,54	301,53	311,51	323,97	335,64
À :	A	287,88	298,09	308,31	318,53	331,26	343,19
	B	294,78	305,25	315,71	326,17	339,21	351,43
	C	302,15	312,88	323,60	334,32	347,69	360,21

****APPENDICE « B-4 »**

GROUPE : ÉLECTRONIQUE (EL)
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)

- A) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2004**
B) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2005
C) En vigueur à compter du 1^{er} septembre 2006
(Décision arbitrale - le 6 octobre 2005)

EL-01

De :	\$	14,18	14,84	15,51	16,17	16,84
À :	A	14,50	15,18	15,86	16,54	17,22
	B	14,85	15,54	16,24	16,93	17,63
	C	15,22	15,93	16,64	17,36	18,07

EL-01 (suite)

De :	\$	17,50	18,16	18,82	19,48	20,26
À :	A	17,89	18,57	19,25	19,92	20,72
	B	18,32	19,02	19,71	20,40	21,22
	C	18,78	19,49	20,20	20,91	21,75

EL-02

De :	\$	19,51	20,26	21,87	23,49	24,43
À :	A	19,95	20,71	22,36	24,02	24,98
	B	20,43	21,21	22,90	24,59	25,58
	C	20,94	21,74	23,47	25,21	26,22

EL-03

De :	\$	21,67	22,50	24,29	26,08	27,13
À :	A	22,16	23,00	24,83	26,67	27,74
	B	22,69	23,56	25,43	27,31	28,40
	C	23,26	24,14	26,07	27,99	29,11

EL-04

De :	\$	24,16	25,08	26,01	26,94	28,02	29,03
À :	A	24,70	25,65	26,60	27,55	28,65	29,68
	B	25,29	26,26	27,24	28,21	29,34	30,39
	C	25,92	26,92	27,92	28,92	30,07	31,15

EL-05

De :	\$	26,78	27,82	28,85	29,88	31,08	32,20
À :	A	27,39	28,44	29,50	30,55	31,78	32,92
	B	28,04	29,13	30,21	31,29	32,54	33,71
	C	28,74	29,85	30,96	32,07	33,35	34,55

EL-06

De :	\$	29,56	30,70	31,85	33,00	34,32	35,55
À :	A	30,22	31,39	32,57	33,74	35,09	36,35
	B	30,95	32,15	33,35	34,55	35,93	37,23
	C	31,72	32,95	34,18	35,41	36,83	38,16

EL-07

De :	\$	32,38	33,58	34,78	35,98	37,42	38,77
À :	A	33,11	34,34	35,56	36,79	38,26	39,64
	B	33,91	35,16	36,42	37,67	39,18	40,59
	C	34,75	36,04	37,33	38,61	40,16	41,60

EL-08

De :	\$	34,96	36,19	37,41	38,64	40,19	41,63
À :	A	35,75	37,00	38,26	39,51	41,09	42,57
	B	36,60	37,89	39,17	40,46	42,08	43,59
	C	37,52	38,84	40,15	41,47	43,13	44,68

EL-09

De :	\$	37,54	38,87	40,20	41,54	43,20	44,75
À :	A	38,38	39,75	41,11	42,47	44,17	45,76
	B	39,30	40,70	42,09	43,49	45,23	46,86
	C	40,29	41,72	43,15	44,58	46,36	48,03

PROTOCOLE D'ENTENTE

Les protocoles d'entente suivants entrent en vigueur à la date de signature et viennent à expiration le 31 août 2007.

SIGNÉE À OTTAWA, le 22^e jour de décembre 2005.

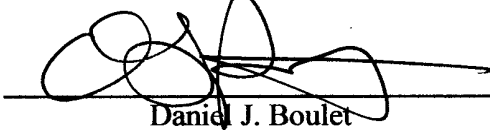
LE CONSEIL DU TRÉSOR
DU
CANADA

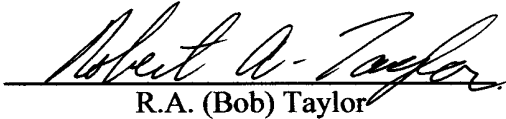
SECTION LOCALE 2228
DE LA FRATERNITÉ
INTERNATIONALE
DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ


Hélène Laurendeau


David Gainforth


Marc Thibodeau


Daniel J. Boulet


R.A. (Bob) Taylor

INDEX DES PROTOCOLES D'ENTENTE

- 1-07 Examens par niveau/Transports Canada/Pêches et Océans Canada
- 2-07 Lieux de travail/Difficultés de sortie
- 3-07 Régions isolées/Indemnité d'environnement
- 4-07 Postes isolés/Durée des affectations
- 5-07 Postes isolés/Horaire de travail
- 6-07 Transport d'automobile personnelle
- 7-07 Responsabilité afférente à un véhicule
- 8-07 Le perfectionnement des employé-e-s et la prime d'examineur (PEPE)
- 9-07 Cadran de pointage
- 10-07 Perfectionnement professionnel
- 11-07 Ministère de la Défense nationale/Essais de batterie
- 12-07 Orientation des moniteurs d'utilisation des systèmes électroniques
- 13-07 Affectation à bord des navires et roulement
- 14-07 Nouveaux employé-e-s/Délégué syndical
- 15-07 Congé accordé pour les affaires syndicales
- 16-07 Affaires étrangères/Services postaux

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : Examens par niveau/Transports Canada/ Pêches et Océans Canada

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

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : Lieux de travail/Difficultés de sortie

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

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

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

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

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

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : Régions isolées/Indemnité d'environnement

Le présent protocole s'applique uniquement aux techniciens en électronique qui bénéficiaient auparavant de l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain, en vertu du C.T. 607764 du 2 mai 1963.

L'employeur reconnaît que le paiement d'une indemnité d'environnement, conformément aux dispositions de la Directive sur les postes isolés, est plus approprié, dans le cas des employé-e-s qui se rendent dans des régions isolées pour y séjourner quelque temps, que le paiement de l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain.

C'est pourquoi l'employeur a discontinué le paiement de l'indemnité de travaux de recherche sur le terrain à compter du 31 mars 1972. A partir du 1^{er} avril 1972, l'employeur a accordé une indemnité journalière d'environnement déterminée d'après les mêmes critères que ceux qui servent à établir la « classification des postes aux fins de l'indemnité d'environnement », ainsi que d'après les taux applicables aux employé-e-s considérés comme n'ayant pas de personnes à charge, qui sont fixés à l'égard de ladite indemnité d'environnement.

L'indemnité d'environnement ne sera pas payée à un employé-e qui touche déjà quelque indemnité en vertu de la Politique sur les frais de déménagement, une prime de service en mer prévue dans la convention collective du Groupe de l'électronique, ou toute indemnité liée à l'ancienne indemnité de travaux de recherche sur le terrain.

Pour que l'employé-e soit admissible à cette nouvelle indemnité d'environnement, il faut que sa période d'isolement temporaire soit d'au moins trente (30) jours civils consécutifs.

PROTOCOLE D'ENTENTE**OBJET : Postes isolés/Durée des affectations**

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

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

POSTES ISOLÉS

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

Célibataire ou veuf

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

Homme marié - Accompagné de sa famille

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

Homme marié - Non accompagné de sa famille

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

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

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : Postes isolés/Horaire de travail

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

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

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

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

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

PROTOCOLE D'ENTENTE**OBJET : Transport d'automobile personnelle**

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : **Responsabilité afférente à un véhicule**

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

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

1. de constituer et nommer l'employeur comme avocat irrévocable pouvant se présenter et plaider devant tout tribunal compétent qui a à juger d'une plainte portée contre ledit employeur au titre de dommages allégués résultant d'un tel accident,

et
2. d'autoriser l'employeur à mener toutes les négociations portant sur ces dommages et à effectuer tout règlement de l'indemnité devant être versée.

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : **Le perfectionnement des employé-e-s et la prime d'examineur (PEPE)**

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

- a) d'évaluer la compétence technique des employé-e-s qui cherchent à obtenir le pouvoir d'agréeer un système ou du matériel en faisant office d'examineur de compétence,

et/ou
- b) d'assurer le perfectionnement des employé-e-s pour leur permettre de se conformer aux exigences stipulées relatives aux connaissances techniques du poste,

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

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

PROTOCOLE D'ENTENTE**OBJET : Horloge de pointage**

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : Perfectionnement professionnel

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

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

Le programme refléterait les objectifs et les intérêts des ministères aussi bien que des employés en ce qui a trait à la formation des employés et à l'amélioration de leurs compétences.

PROTOCOLE D'ENTENTE**OBJET : Ministère de la Défense nationale/Essais de batterie**

La présente confirme l'accord intervenu dans les négociations au nom du Groupe de l'électronique quant à l'application de la clause 23.14 à certains établissements du ministère de la Défense nationale.

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : Orientation des moniteurs d'utilisation des systèmes électroniques

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

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

À cet égard, l'employeur convient de :

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : Affectation à bord des navires et roulement

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

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

1. Le remplacement des techniciens doit coïncider avec le remplacement prévu de l'équipage du navire. Les changements d'équipage sont prévus avant les opérations dans l'Arctique vers le milieu des voyages. Les changements d'équipage peuvent avoir lieu au bout de six semaines, mais sont peu susceptibles d'avoir lieu plus de huit semaines après le début de l'affectation. Si les nécessités du service le permettent, un gestionnaire T & E peut remplacer un technicien pendant le changement d'équipage d'un hélicoptère.
2. Le technicien ne doit pas quitter le service auquel il est affecté à bord d'un navire particulier avant que son remplaçant soit arrivé et ait reçu ses instructions.
3. Les employé-e-s doivent être informés qu'en raison des nécessités du service et des conditions météorologiques, le changement d'équipage prévu au milieu du voyage peut être modifié, mais que ces éventualités sont exceptionnelles.
4. Les techniciens qui désirent prolonger leur période d'affectation à bord d'un navire jusqu'à la prochaine date de changement d'équipage ou jusqu'à la fin du voyage doivent présenter une demande écrite à leur superviseur par les voies normales. Cette demande doit être faite avant le départ ou parvenir au superviseur au moins quinze (15) jours avant la date du changement prévu d'équipage afin d'éviter tout inconvénient pour les techniciens remplaçants.

5. Les cas où, après huit semaines, le roulement n'a pas eu lieu ainsi que les circonstances qui s'y rattachent doivent être enregistrés en vue de servir pour de futures enquêtes éventuelles.

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

PROTOCOLE D'ENTENTE**OBJET : Nouveaux employé-e-s/Délégué syndical**

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

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : Congé accordé pour les affaires syndicales

La présente confirme l'accord intervenu au sujet du temps libre exigé par les membres de la section locale 2228, accordé en vertu des clauses 15.04, 15.05, 15.07 ou 15.08 de la convention du Groupe de l'électronique.

L'accord concernant le congé non payé accordé en vertu des clauses 15.04, 15.05, 15.07 ou 15.08 stipule que ce congé sera payé par l'employeur, conformément au présent protocole d'entente. L'agent négociateur doit ensuite indemniser l'employeur en lui remettant une somme équivalente à la rémunération brute réelle versée au titre de chaque jour-personne; en outre, l'agent négociateur doit aussi verser à l'employeur une somme égale à quinze virgule cinq pour cent (15,5 %) de la rémunération brute réelle versée pour chaque jour-personne, ce qui constitue la contribution de l'employeur à la pension de retraite, au Régime de pensions du Canada, à l'assurance-emploi, à l'assurance-soins médicaux et à tout autre avantage que les employé-e-s retirent de leur travail.

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

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

OBJET : **Affaires étrangères/Services postaux**

La présente confirme l'accord intervenu dans les négociations relatives du Groupe de l'électronique, quant à l'élection au scrutin d'employé-e-s au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et à l'utilisation, dans certains cas, des services postaux de ce ministère.

Lorsqu'un accord sur toutes les conditions d'emploi sera intervenu par suite des négociations actuelles entre le Conseil du Trésor et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, cette dernière doit communiquer au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international un projet de télégramme résumant les conditions de la convention. Le télégramme (qui ne doit pas dépasser 750 mots) doit être adressé aux postes où travaillent des techniciens. Il doit porter la mention « acheminement non classé », ainsi qu'une note du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international stipulant que les agents de communication de ces postes ne doivent pas effectuer de travail supplémentaire à cause de ce télégramme. Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international doit aussi autoriser les chefs de postes à communiquer par télégramme au ministère le résultat de l'examen au scrutin. Des copies de ces télégrammes doivent être mises à la disposition d'un représentant nommé par le syndicat.

Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international doit permettre l'utilisation de ses services postaux diplomatiques aux postes situés à l'étranger et qui ont des privilèges spéciaux d'usages de la poste, afin d'aider le syndicat à procéder à des élections et à des référendums syndicaux. Le Manuel de procédures du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international définit les postes à l'étranger qui ont des privilèges spéciaux.

On s'attend que le syndicat prenne des dispositions distinctes en vue de faire parvenir des nécessaires de scrutin et des bulletins de référendum aux postes où l'employeur estime que les services postaux sont satisfaisants.