



Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Treasury Board of Canada  
Secretariat

# **Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels**

Groupe : Traduction  
(tous les fonctionnaires)

CODE : 313/2003

Date d'expiration : le 18 avril 2005

**Canada**





# **Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels**

Groupe : Traduction  
(tous les fonctionnaires)

CODE : 313/2003  
Date d'expiration : le 18 avril 2005

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
Division des relations de travail et opérations en rémunération  
Bureau de gestion des ressources humaines  
400, rue Cooper  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux  
Canada 2004

N° de catalogue BT 42-313/2005  
ISBN 0-660-61917-2

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

<http://www.tbs-sct.gc.ca>

Association canadienne des employés  
professionnels (ACEP)  
100, rue Queen  
Place World Exchange  
4<sup>ième</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
K1P 1J9



**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS**  
**PROFESSIONNELS**

L'employeur et l'Association conviennent de prolonger la période d'utilisation du congé de bénévolat jusqu'au 30 juin 2004 afin de faciliter l'octroi du congé de bénévolat négocié entre les parties dans la convention collective du groupe Traduction signée le 23 février 2004.

Il s'agit d'une mesure exceptionnelle pour l'année financière 2003-2004 qui n'engage ni le Bureau de la Traduction ni le Conseil du Trésor pour les années à venir; le congé devra être pris durant l'année financière d'acquisition et ne pourra être reporté d'une année à l'autre.

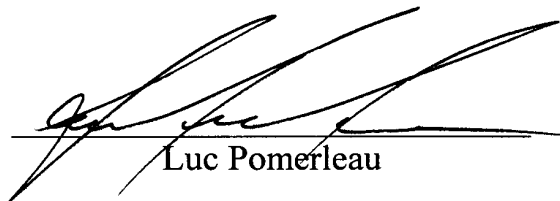
SIGNÉ À OTTAWA, le 23<sup>e</sup> jour du mois de février 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

L'ASSOCIATION  
CANADIENNE DES  
EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS



\_\_\_\_\_  
Danielle Chainé



\_\_\_\_\_  
Luc Pomerleau

**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA  
CONVENTION ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET  
L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS – TRADUCTION**

---

**ARTICLE 2  
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

**2.01**

\*\*

« **Association** » désigne l'Association canadienne des employés professionnels (Association),

\*\*

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe Traduction défini dans le certificat délivré le 17 décembre 2003 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (bargaining unit),

**ARTICLE 5  
DROITS DU FONCTIONNAIRE**

\*\*

**5.02 Reconnaissance syndicale**

L'employeur reconnaît l'Association comme le seul et unique agent négociateur de tous les fonctionnaires visés par le certificat délivré le 17 décembre 2003 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui vise les fonctionnaires du groupe Traduction.

## **ARTICLE 12**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

#### **12.01 Semaine normale**

\*\*

- h) À la demande du fonctionnaire, l'employeur peut consentir à ce que ce dernier effectue sa journée normale de travail en dérogation de l'alinéa 12.01a), auquel cas il consulte l'administration centrale de l'Association au préalable.

\*\*

#### **12.04 Régime de travail en interprétation**

- a) La journée normale de l'interprète comporte en moyenne six (6) heures d'interprétation si ce dernier fait partie d'une équipe de trois (3) interprètes dans une réunion à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine (ou d'une équipe de deux (2) interprètes travaillant dans un seul sens dans une réunion à au moins trois (3) langues de travail) ou environ quatre (4) heures d'interprétation s'il fait partie d'une équipe de deux (2) interprètes dans une réunion à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine.
- b) L'effectif et la composition des équipes d'interprètes sont déterminés en fonction de la charge de travail.

- (i) Effectif minimal en interprétation simultanée :

Pour les réunions à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine : trois (3) interprètes pour jusqu'à six (6) heures, (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives);

Deux (2) interprètes pour jusqu'à quatre (4) heures (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de trois (3) heures consécutives).

Pour les réunions à trois (3) langues de travail : au moins deux (2) interprètes par cabine travaillant dans un seul sens pour jusqu'à six (6) heures (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives).

Pour les réunions à quatre (4) langues de travail ou plus : au moins deux (2) interprètes par cabine travaillant dans un seul sens pour jusqu'à six (6) heures, et trois (3) interprètes lorsque les conditions le justifient (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives).

À la Chambre des communes, les équipes sont constituées de trois (3) interprètes par cabine et ne devraient normalement pas travailler plus de six (6) heures consécutives. L'employeur, après consultation avec l'Association, organise le roulement des interprètes en conséquence.

- (ii) En interprétation consécutive, chuchotée et d'accompagnement, l'effectif est normalement d'au moins deux (2) interprètes pour une journée de six (6) heures.
- c) Le total des heures de travail peut varier selon les besoins du service. Cependant, les heures de travail sont équilibrées mensuellement ou si possible deux fois par mois, l'employeur faisant tout effort raisonnable pour ne pas imposer plus de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, en général. À cette fin, la durée de travail est mesurée en heures, l'heure d'interprétation valant une virgule deux cinq (1,25) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de trois (3) interprètes (ou d'une



équipe de deux (2) interprètes à deux (2) langues de travail dans les deux sens avec une seule cabine) et une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de deux (2) interprètes dans une réunion à deux (2) langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine.

En interprétation chuchotée, consécutive ou d'accompagnement, l'heure d'interprétation vaut une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail quand l'interprète est affecté seul et une virgule deux cinq (1,25) heure de travail quand il fait partie d'une équipe.

Dans le calcul des heures de travail, sont pris en compte toutes les fonctions expressément autorisées par l'employeur, les congés et les jours fériés.

- d) En général, les affectations se font à l'intérieur d'une plage qui commence à l'heure pour laquelle l'interprète est convoqué et qui se termine douze (12) heures plus tard. Le temps d'interprétation de chaque affectation est compté en minutes à partir de l'heure inscrite au programme de l'interprète jusqu'au moment où sa prestation prend fin.
- e) Sous réserve des besoins du service, l'employeur prévoit normalement, en établissant le programme de l'interprète, douze (12) heures de battement entre la fin de la journée de travail de l'interprète et le début de sa plage suivante.
- f) Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde à l'interprète deux (2) jours de repos consécutifs au cours d'une période de sept (7) jours civils. S'il est impossible de les accorder, ces jours de repos sont remis le plus tôt possible par le jeu de l'équilibrage prescrit à l'alinéa c).
- g) Conformément à l'alinéa c), l'employeur affiche les heures de travail hebdomadaires et cumulatives des interprètes; au service des Conférences, il affiche en outre, toutes les deux (2)

semaines, le programme des affectations des deux (2) semaines qui suivent.

- h) L'interprète dont l'affectation en interprétation est annulée et qui n'est pas réaffecté pour une période équivalente au cours de la même plage, est réputé avoir effectué des fonctions autres que de l'interprétation pendant la partie non travaillée de l'affectation prévue.
- i) L'interprète dont l'employeur exige qu'il soit disponible pendant une période précise doit pouvoir être joint à un numéro de téléphone connu et doit être en mesure de rentrer au travail le plus rapidement possible en cas de rappel. Cette période fait partie de la plage aux fins de l'alinéa d).

### **ARTICLE 13**

#### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

##### **13.02 Généralités**

\*\*

- a) Tous les calculs relatifs aux heures supplémentaires se font en quart d'heure (1/4) complétée.

##### **13.10 Congé compensatoire**

\*\*

- c) Les crédits de congé compensatoire acquis mais non utilisés par le fonctionnaire au cours d'une période de douze (12) mois fixée par l'employeur et qui n'ont pas été pris au cours des quatre (4) mois suivant ladite période, sont convertis en espèces en multipliant le nombre d'heures visé par le tarif simple que recevait le fonctionnaire le dernier jour de la période de douze (12) mois.

Les crédits de congé compensatoire acquis en vertu du présent alinéa doivent être utilisés avant tout autre crédit de congé compensatoire acquis par la suite.

### **13.11 Remboursement d'un repas**

\*\*

- a) Le fonctionnaire qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

\*\*

- b) Le fonctionnaire qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un (1) autre repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

## **ARTICLE 14**

### **TEMPS DE DÉPLACEMENT**

\*\*

**14.06** La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met le fonctionnaire à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

\*\*

### **14.07 Congé pour le fonctionnaire en déplacement**

- a) Le fonctionnaire 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 quarante (40) nuits dans une année financière a droit

à un (1) jour de congé payé. De plus, le fonctionnaire a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et assujetti à l'alinéa 13.10c).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas au fonctionnaire qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

## **ARTICLE 15 RÉMUNÉRATION**

\*\*

### **15.03**

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
  - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), 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 signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

- (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux fonctionnaires, aux anciens fonctionnaires ou, en cas de décès, à la succession des anciens fonctionnaires qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
- (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que le fonctionnaire recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 15.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

**ARTICLE 18**  
**CONGÉS ANNUELS**

**18.01 Crédits**

a)

\*\*

- (vii) dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service (trente (30) jours par année).

**ARTICLE 20**  
**CONGÉ DE MALADIE**

**20.03 Octroi de crédits par anticipation**

\*\*

- a) Lorsque le fonctionnaire n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 20.02, l'employeur peut à sa discrétion, lui avancer, en une ou plusieurs fois, un congé de maladie payé jusqu'à concurrence d'un découvert total de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

**ARTICLE 21**  
**AUTRES GENRES DE CONGÉS**

**21.07 Indemnité parentale**

\*\*

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

\*\*

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

#### **21.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille**

##### **Dispositions transitoires**

\*\*

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

\*\*

- e) Le congé accordé pour une période de moins d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

#### **21.10 Congé non payé pour obligations personnelles**

\*\*

- c) Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Il doit s'être écoulé une période d'au moins dix (10) ans avant l'utilisation pour une deuxième fois de chacun des congés prévus aux alinéas a) et b). Un congé non

payé accordé en vertu du présent paragraphe ne sera pas combiné avec un congé non payé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

#### **21.12 Congé payé pour obligations familiales**

\*\*

- a) Aux fins de l'application des sous-alinéas b)(i), (ii) et (iii) seulement, la « famille » s'entend de tout parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, ainsi que du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers et les enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers).

b)

\*\*

- (iii) cinq (5) jours consécutifs de congé payé au maximum pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents;

\*\*

- (iv) une fois seulement dans sa carrière dans la fonction publique, jusqu'à cinq (5) jours consécutifs payés pour toute autre obligation, à condition d'avoir donné à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours à moins d'un accord mutuel entre le fonctionnaire et l'employeur. Le fonctionnaire doit compter une (1) année complète d'emploi continu dans la fonction publique.



\*\*

### **21.22 Congé de bénévolat**

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour 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.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au fonctionnaire et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé.

\*\*

### **21.23 Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

## **ARTICLE 26**

### **LOCAUX**

\*\*

Soucieux de connaître les préoccupations des fonctionnaires et dans l'esprit des paragraphes 31.02, 31.03 et 31.04 de la présente convention collective, l'employeur s'engage à consulter l'administration centrale de l'Association le plus tôt possible et tout au long du processus avant de finaliser les projets de déménagement ou de réaménagement de locaux.

## **ARTICLE 34**

### **FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL**

#### **34.01 Généralités**

\*\*

d) Lorsqu'il est indispensable que le fonctionnaire à temps partiel travaille un jour de la semaine qui n'est pas prévu à son horaire hebdomadaire normal, l'employeur donne si possible un préavis d'au moins douze (12) heures au fonctionnaire visé, sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'entente mutuelle.

#### **34.04 Congés annuels**

\*\*

g) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, .500 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois.

**ARTICLE 36**  
**ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE (CNM)**

\*\*

(1) Directives sur le service extérieur

**\*\*ARTICLE 38**  
**COTISATIONS PROFESSIONNELLES**

**38.01** Sur réception d'une preuve de paiement, l'employeur rembourse au fonctionnaire, jusqu'à concurrence de six cents dollars (600 \$), la cotisation annuelle versée à l'une (1) des Associations professionnelles membres du Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes du Canada lorsque le paiement de cette cotisation est exigé pour l'exercice des tâches inhérentes à son poste.

**38.02** Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé pour l'exercice des tâches inhérentes au poste du fonctionnaire, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une (1) de ces Associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Traduction, l'employeur rembourse au fonctionnaire la cotisation annuelle versée, jusqu'à concurrence du montant prévu en 38.01.

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

\*\*

**39.01** La présente convention collective est conclue pour une durée allant de la date à laquelle elle est signée jusqu'au 18 avril 2005.

**\*\*APPENDICE « A »**

**GROUPE DE LA TRADUCTION  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS  
(en dollars)**

- X) Ajustement de la parité salariale en vigueur le 19 avril 2003**  
**A) En vigueur le 19 avril 2003**  
**B) En vigueur le 19 avril 2004**

**TR-1**

De :	\$	37691	38769	39845	40922	41998
À :	X	41536	42614	43690	44767	45843
	A	42574	43679	44782	45886	46989
	B	43638	44771	45902	47033	48164

**TR-2**

De :	\$	41570	43613	45658	47699	49748	51785	53831	56142
À :	X	45415	47458	49503	51544	53593	55630	57676	59987
	A	46550	48644	50741	52833	54933	57021	59118	61487
	B	47714	49860	52010	54154	56306	58447	60596	63024

**TR-3**

De :	\$	51830	54267	56699	59132	61568	64005	66754
À :	X	55675	58112	60544	62977	65413	67850	70599
	A	57067	59565	62058	64551	67048	69546	72364
	B	58494	61054	63609	66165	68724	71285	74173

**TR-4**

De :	\$	57214	59548	61883	64216	66551	68883	71666	74354
À :	X	61059	63393	65728	68061	70396	72728	75511	78199
	A	62585	64978	67371	69763	72156	74546	77399	80154
	B	64150	66602	69055	71507	73960	76410	79334	82158

**TR-5**

De :	\$	72691	74844	76998	79152	81306
À :	X	76536	78689	80843	82997	85151
	A	78449	80656	82864	85072	87280
	B	80410	82672	84936	87199	89462

## **NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

### **Rajustements de la rémunération**

\*\*

#### **1. Rajustements à l'égard des TR-1, TR-2, TR-3, TR-4 et TR-5**

Sous réserve des notes (2) et (3), le fonctionnaire payé selon les échelles TR-1, TR-2, TR-3, TR-4 ou TR-5 touche, à compter du jour d'entrée en vigueur de l'échelle X, A, ou B, la rémunération qui figure directement sous celle qu'il touchait la veille.

### **Augmentations d'échelon de rémunération pour les fonctionnaires à temps plein et à temps partiel**

\*\*

#### **2. Fonctionnaire rémunéré selon les échelles TR-2, TR-3, TR-4 ou TR-5**

La période d'augmentation d'échelon de rémunération du fonctionnaire payé selon les échelles TR-2, TR-3, TR-4 ou TR-5 est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant de l'échelle applicable, sauf si le maximum est atteint.

\*\*

Le fonctionnaire à temps partiel payé selon les échelles TR-2, TR-3, TR-4 ou TR-5 qui, à la date de la signature de la présente convention, était à son échelon de rémunération actuel depuis au moins douze (12) mois a droit à l'augmentation d'un échelon de rémunération applicable à la date de signature, sauf si le maximum est atteint. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération sera établie à compter de cette date.

\*\*

**3. Fonctionnaire rémunéré selon l'échelle TR-1**

La période d'augmentation d'échelon de rémunération du fonctionnaire payé selon l'échelle TR-1 est de six (6) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant, sauf si le maximum est atteint.

\*\*

Le fonctionnaire à temps partiel payé selon l'échelle TR-1, qui, à la date de la signature de la présente convention, était à son échelon de rémunération actuel depuis au moins six (6) mois a droit à l'augmentation d'un échelon de rémunération applicable à la date de signature, sauf si le maximum est atteint. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération sera établie à compter de cette date.

\*\*

**4. Première augmentation d'échelon de rémunération**

La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un fonctionnaire qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un fonctionnaire qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

## **Suppléments de rémunération**

\*\*

6.

- a) Les suppléments de rémunération 7a), b), c), d), e), i) et j) sont calculés à partir de l'échelle de rémunération A ou B de l'appendice « A ».



## 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	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
**5	DROITS DU FONCTIONNAIRE.....	5
6	NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	5
7	TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .....	6
8	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	6
9	INFORMATION .....	7
10	CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION .....	8
11	RETENUES POUR LE COMPTE DE L'ASSOCIATION .....	12
**12	DURÉE DU TRAVAIL .....	14
**13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	20
**14	TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	27
**15	RÉMUNÉRATION.....	29
16	JOURS DÉSIGNÉS COMME JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	32
17	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS .....	34

**18	CONGÉS ANNUELS.....	36
19	CONGÉ PARLEMENTAIRE ET CONGÉ D'INTERPRÉTATION .....	42
**20	CONGÉ DE MALADIE .....	45
21	AUTRES GENRES DE CONGÉS .....	47
	21.01 Généralités .....	47
	21.02 Congé de deuil.....	47
	21.03 Congé de maternité non payé.....	48
	21.04 Indemnité de maternité .....	50
	21.05 Indemnité de maternité spéciale pour la fonctionnaire totalement invalide .....	54
	21.06 Congé parental non payé .....	55
**	21.07 Indemnité parentale .....	57
	21.08 Indemnité parentale spéciale pour le fonctionnaire totalement invalide .....	61
**	21.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille .....	62
**	21.10 Congé non payé pour obligations personnelles .....	64
	21.11 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait .....	64
**	21.12 Congé payé pour obligations familiales .....	65
	21.13 Congé pour comparution .....	66
	21.14 Congé payé pour examen .....	67
	21.15 Congé payé pour sélection de personnel .....	67
	21.16 Congé d'études.....	68
	21.17 Congé de promotion professionnelle .....	69
	21.18 Congé d'accident du travail .....	70
	21.19 Réaffectation ou congé liés à la maternité .....	70
	21.20 Rendez-vous chez le médecin pour la fonctionnaire enceinte.....	72
	21.21 Obligations religieuses.....	72
**	21.22 Congé de bénévolat.....	73
**	21.23 Congé personnel .....	73
	21.24 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs.....	74
22	INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI.....	74

23	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIERS DU FONCTIONNAIRE .....	78
24	SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES .....	79
25	SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	80
**26	LOCAUX .....	81
27	DOCUMENTATION .....	81
28	LANGUES DE TRAVAIL DES INTERPRÈTES.....	82
29	RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.....	82
30	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	83
31	CONSULTATION .....	89
32	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	90
33	TRANSFORMATIONS TECHNIQUES.....	90
**34	FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL .....	91
35	GRÈVES ILLÉGALES.....	95
**36	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE (CNM) .....	95
37	FONCTIONNAIRES TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS .....	98
**38	COTISATIONS PROFESSIONNELLES.....	98
**39	DURÉE DE LA CONVENTION .....	98
<b>**APPENDICE « A » .....</b>		<b>102</b>
	GROUPE DE LA TRADUCTION TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS.....	102

**APPENDICE « B » .....111**

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL  
DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION CANADIENNE  
DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS .....111

**APPENDICE « C » .....112**

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LE CONSEIL  
DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION CANADIENNE  
DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS .....112

\*\*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 de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les fonctionnaires et l'Association et d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des fonctionnaires assujettis à la présente convention.

**1.02** Les parties à la présente convention ont le désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des fonctionnaires et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir dans le cadre des lois existantes des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les fonctionnaires.

## **ARTICLE 2**

### **INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

**2.01** Aux fins de l'application de la présente convention :

\*\*

« **Association** » désigne l'Association canadienne des employés professionnels (Association),

« **congé** » désigne l'absence autorisée du travail (leave),

« **conjoint de fait** » la personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un (1) an (common-law partner),

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts de l'Association à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Association et ne doivent comprendre ni droit d'Association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale (membership dues),

« **emploi continu** » prend le sens que lui donne le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* (continuous employment),

« **employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer),

« **fonctionnaire** » désigne toute personne qui fait partie de l'unité de négociation (employee),

« **fonctionnaire à temps partiel** » désigne un fonctionnaire dont l'horaire normal compte moins de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine (part-time employee),

« **heures supplémentaires** » désigne toute période de travail effectué par un fonctionnaire en sus de son horaire normal de travail (overtime),

« **jour de repos** », par rapport à un fonctionnaire, désigne un jour (autre qu'un jour férié ou un jour de congé) pendant lequel le fonctionnaire n'est pas normalement tenu de travailler (day of rest),

« **jour férié** » (holiday) désigne :

- a) dans le cas d'un poste de travail 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 payé dans la présente convention,

- b) dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,

« **mise en disponibilité** » désigne la cessation d'emploi du fonctionnaire en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction (lay-off),

« **rémunération hebdomadaire** » désigne la rémunération annuelle du fonctionnaire divisée par 52,176 (weekly rate of pay),

« **rémunération quotidienne** » désigne la rémunération hebdomadaire divisée par cinq (5) (daily rate of pay),

« **tarif double** » désigne le tarif simple multiplié par deux (2) (double time),

« **tarif et demi** » désigne le tarif simple majoré de moitié (1 1/2) (time and one-half),

« **tarif simple** » désigne la rémunération horaire obtenue en divisant la rémunération hebdomadaire du fonctionnaire par trente-sept et demi (37 1/2) (straight-time hourly rate),

\*\*

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe Traduction défini dans le certificat délivré le 17 décembre 2003 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (bargaining unit),

« **zone d'affectation** » prend le sens que lui donne la Politique sur les voyages (headquarters area).

**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 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** À moins d'indication contraire dictée par le contexte, le masculin s'entend du féminin et vice versa.

### **ARTICLE 3**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

**3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux fonctionnaires et à l'employeur.

**3.02** Les textes anglais et français de la présente convention ont la même valeur.

**3.03** Dans la présente convention, les clauses précédées de deux (2) astérisques (\*\*\*) constituent du droit nouveau.

### **ARTICLE 4**

#### **DROITS DE LA DIRECTION**

**4.01** L'employeur conserve toutes les fonctions et attributions et tous les droits et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention, notamment le droit d'affecter les ressources humaines de manière à répondre aux besoins du service.



## **ARTICLE 5**

### **DROITS DU FONCTIONNAIRE**

**5.01** Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme limitant ou supprimant quelque droit ou obligation que ce soit accordé ou reconnu au fonctionnaire en vertu de toute loi fédérale ou provinciale, actuelle ou future.

\*\*

#### **5.02 Reconnaissance syndicale**

L'employeur reconnaît l'Association comme le seul et unique agent négociateur de tous les fonctionnaires visés par le certificat délivré le 17 décembre 2003 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique qui vise les fonctionnaires du groupe Traduction.

#### **5.03 Élimination de la discrimination**

Le fonctionnaire ne peut faire l'objet de discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni mesure disciplinaire du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son état matrimonial, une condamnation pour laquelle le fonctionnaire a été gracié ou son adhésion à l'Association ou son activité au sein de cette dernière.

## **ARTICLE 6**

### **NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

**6.01** L'employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer des fonctionnaires comme délégués syndicaux.

**6.02** L'employeur et l'Association décident de l'aire géographique de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organigramme de l'organisation, de la répartition des fonctionnaires

dans les lieux de travail, de la structure administrative et de tout autre facteur pertinent.

**6.03** L'Association informe l'employeur promptement et par écrit du nom de ses délégués et autres agents syndicaux.

## **ARTICLE 7**

### **TEMPS LIBRE ACCORDÉ AUX DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

**7.01** Le délégué syndical doit obtenir l'autorisation de l'employeur avant de quitter son poste de travail pour :

- a) faire enquête, auprès de collègues fonctionnaires, sur des plaintes de caractère urgent;
- b) rencontrer la direction locale afin de discuter des plaintes ou problèmes qui se rattachent directement à l'emploi;
- et
- c) assister à des réunions convoquées par la direction.

Cette autorisation ne peut être refusée sans raison. Une fois que le délégué a repris son travail, il doit en aviser l'employeur aussitôt qu'il est possible de le faire.

## **ARTICLE 8**

### **UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

**8.01** Seul un représentant dûment accrédité par l'Association peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'employeur pour traiter d'une affaire précise de l'Association et pour assister aux réunions convoquées par la direction.

**8.02** De l'espace d'une grandeur raisonnable sur des panneaux d'affichage situés en des endroits faciles d'accès, déterminés par l'employeur, est mis à la disposition de l'Association pour y apposer des avis officiels. L'employeur doit donner son approbation avant l'affichage des avis ou de la documentation. L'employeur a le droit de refuser l'affichage d'avis ou de documentation qu'il considère préjudiciable à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

**8.03** L'employeur maintient l'usage actuel de mettre à la disposition de l'Association des endroits précis dans ses locaux pour y mettre des quantités raisonnables de documents de l'Association.

## **ARTICLE 9 INFORMATION**

**9.01** L'employeur communique à l'Association, trimestriellement, une liste de tous les fonctionnaires qui sont devenus membres de l'unité de négociation ainsi qu'une liste de tous les fonctionnaires qui ont cessé d'en faire partie. Ces listes doivent indiquer le nom, le ministère employeur, le lieu de travail géographique et la classification du fonctionnaire.

**9.02** L'employeur s'efforce de fournir des listes exactes, mais l'Association ne le tient pas responsable des erreurs qui y figurent.

**9.03** L'employeur remet au fonctionnaire un exemplaire de la convention collective et de tout modificatif et s'efforce de le faire dans le mois qui suit la livraison par l'imprimeur.

**9.04** Tous les trois (3) mois, l'employeur communique à l'Association une liste à jour des fonctionnaires, par service d'appartenance.

**ARTICLE 10**  
**CONGÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ASSOCIATION**

**10.01 Séances de la Commission des relations de travail dans la fonction publique**

a) **Plaintes faites à la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé payé :

(i) au fonctionnaire qui fait une plainte en son propre nom à la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

(ii) au fonctionnaire qui agit pour le compte d'un fonctionnaire qui a fait une plainte ou pour celui de l'Association, si la plainte est faite par ce dernier.

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

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé non payé :

(i) au fonctionnaire qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

(ii) au fonctionnaire qui présente des observations personnelles concernant une accréditation.

c) **Fonctionnaire cité comme témoin**

L'employeur accorde un congé payé :

- (i) au fonctionnaire cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- (ii) sous réserve des besoins du service, au fonctionnaire cité comme témoin par un autre fonctionnaire ou par l'Association.

**10.02 Séances d'arbitrage ou de conciliation et lors d'un mode substitutif de règlement des différends**

- a) Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires qui représentent l'Association devant un bureau de conciliation ou devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique à l'occasion d'une procédure d'arbitrage ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

b) **Fonctionnaire cité comme témoin**

L'employeur accorde un congé payé au fonctionnaire cité comme témoin par un bureau de conciliation ou par la Commission des relations de travail dans la fonction publique à l'occasion d'une procédure d'arbitrage ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, sous réserve des besoins du service, un congé payé au fonctionnaire cité comme témoin par l'Association.

**10.03 Arbitrage des griefs**

a) **Fonctionnaire qui est partie à une affaire**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé payé au fonctionnaire qui est partie à une affaire.

b) **Fonctionnaire qui fait office de représentant**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé payé au représentant du fonctionnaire qui est partie à une affaire.

c) **Fonctionnaire cité comme témoin**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé payé au témoin cité par le fonctionnaire qui est partie à une affaire.

**10.04 Réunions tenues dans le cadre de la procédure de règlement des griefs**

a) **Fonctionnaire qui présente un grief**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé payé à tout fonctionnaire qu'il convoque ou accepte de rencontrer à une réunion.

b) **Fonctionnaire qui fait office de représentant**

Lorsque le fonctionnaire désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un fonctionnaire qui a présenté un grief, l'employeur, sous réserve des besoins du service, accorde un congé payé au représentant lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de ce dernier, et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de la zone d'affectation de celui-ci.

c) **Étude des griefs**

Lorsque le fonctionnaire demande à l'Association de le représenter ou qu'il est obligé d'être représenté par cette dernière pour présenter un grief et qu'un fonctionnaire mandaté par l'Association désire discuter du grief avec ce fonctionnaire, le fonctionnaire et son représentant bénéficient, sous réserve

des besoins du service, d'une période raisonnable de congé payé lorsque la discussion a lieu dans la zone d'affectation du fonctionnaire s'estimant lésé et d'un congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone.

#### **10.05 Séances de négociation collective**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé non payé au fonctionnaire qui assiste aux séances de négociation collective pour le compte de l'Association.

#### **10.06 Réunions préparatoires à la négociation collective**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires à la négociation collective.

#### **10.07 Réunions entre l'Association et la direction**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Association.

#### **10.08 Réunions de l'Association**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de fonctionnaires pour leur permettre d'assister aux réunions de l'Association ainsi qu'à des réunions d'organisations auxquelles l'Association est affiliée.

#### **10.09 Formation des délégués syndicaux**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde au fonctionnaire qui fait office de délégué syndical un congé non payé pour suivre un cours portant sur les fonctions de délégué.

### **10.10 Charge syndicale à temps plein**

Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde un congé non payé à un fonctionnaire élu à une charge syndicale à temps plein pour la durée du mandat de ce dernier. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération et du calcul du service aux fins du congé annuel.

## **ARTICLE 11**

### **RETENUES POUR LE COMPTE DE L'ASSOCIATION**

#### **11.01**

- a) Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur effectue sur la rémunération de tous les fonctionnaires une retenue égale aux cotisations syndicales.
- b) Lorsque, pour un mois donné, il n'est pas fait de retenue à l'égard d'un fonctionnaire parce que ce dernier n'a pas touché de rémunération ou parce que le montant de la rémunération n'était pas suffisant, l'employeur n'est pas tenu de faire la retenue, pour le mois en question, sur la rémunération versée subséquemment au fonctionnaire.

**11.02** Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les retenues sur la rémunération de chaque fonctionnaire, pour chaque mois, se font à partir du premier (1<sup>er</sup>) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

**11.03** L'Association informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée sur la rémunération de chaque fonctionnaire mentionné au paragraphe 11.01. L'Association doit donner à l'employeur un préavis d'au moins trois (3) mois de toute modification envisagée au montant de la retenue mensuelle autorisée.



**11.04** Le fonctionnaire qui prouve à l'employeur, sous forme de déclaration sous serment, qu'il est membre d'une association religieuse dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt* sur le revenu des contributions égales au montant des cotisations, n'est pas assujéti au présent article, à la condition que la déclaration sous serment présentée par le fonctionnaire soit contresignée par un représentant officiel de l'association en question.

**11.05** À compter de la date de signature et jusqu'à l'expiration de la présente convention, l'Association est la seule organisation syndicale, au sens de l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui est autorisée à faire effectuer sur la rémunération des fonctionnaires les retenues dont il est question au paragraphe 11.01 ou d'autres retenues.

**11.06** Les montants retenus conformément au paragraphe 11.01 sont versés par chèque à l'Association dans un délai raisonnable après la retenue et sont accompagnés de détails qui identifient chaque fonctionnaire et qui indiquent les retenues faites en son nom.

**11.07** L'employeur convient de continuer à effectuer, sur présentation de documents appropriés, les retenues destinées à d'autres fins.

**11.08** L'Association convient de tenir l'employeur indemne et de le mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur relativement à la retenue d'un montant égal à celui des cotisations syndicales mensuelles.

## **ARTICLE 12**

### **DURÉE DU TRAVAIL**

#### **12.01 Semaine normale**

- a) La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et s'étend du lundi au vendredi (la journée normale de travail étant de sept heures et demie (7 1/2) et s'effectuant entre 8 h 00 et 18 h 00) sauf pour les fonctionnaires assujettis à l'article 19, Congé parlementaire et congé d'interprétation, ou travaillant par poste.
- b) Pour répondre aux besoins du service, l'employeur, en dérogation de l'alinéa 12.01a), peut demander aux fonctionnaires d'effectuer leur journée normale de travail entre 7 h 00 et 21 h 00. L'employeur consulte l'administration centrale de l'Association lorsqu'il décide de se prévaloir des présentes dispositions de dérogation ou de modifier un horaire établi en vertu du présent alinéa.
- c) Avant de désigner les fonctionnaires pour travailler avant 8 h 00 et après 18 h 00, l'employeur fait appel à des volontaires qualifiés. Dans les services où il manque de candidats volontaires qualifiés, l'employeur procède à la désignation.
- d) L'employeur donne au fonctionnaire un avis de trente (30) jours civils avant de mettre en vigueur le régime de travail prévu à l'alinéa 12.01b) ou d'y mettre fin.
- e) Le fonctionnaire qui se voit assigner un nouvel horaire de travail aux termes de l'alinéa 12.01b) moins de trente (30) jours civils avant l'entrée en vigueur de ce nouvel horaire est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour la première (1<sup>re</sup>) journée de travail effectuée en vertu de ce nouvel horaire. Les dispositions de la note 7 de l'appendice « A » s'appliquent pour le reste de la période.

- f) La durée d'occupation d'un poste établi selon les termes de l'alinéa 12.01b) ne peut excéder une période de quatre (4) mois, sauf si le fonctionnaire accepte d'en prolonger la durée et si aucun candidat qualifié ne s'est présenté pour le remplacer.
- g) Sauf en cas d'urgence, si l'employeur veut modifier l'horaire de travail de manière à déroger à l'alinéa 12.01a) ou à un horaire modifié en conformité de 12.01b), il consulte l'administration centrale de l'Association et lui démontre que les besoins du service justifient l'horaire qu'il propose.

\*\*

- h) À la demande du fonctionnaire, l'employeur peut consentir à ce que ce dernier effectue sa journée normale de travail en dérogation de l'alinéa 12.01a), auquel cas il consulte l'administration centrale de l'Association au préalable.
- i) Le fonctionnaire n'est normalement pas tenu de présenter un rapport de présence plus d'une fois par mois.

#### **12.02 Semaine comprimée**

- a) Sous réserve des besoins du service et avec l'approbation de l'employeur, le fonctionnaire assujéti à l'alinéa 12.01a) peut faire varier ses heures de travail entre 7 h 00 et 20 h 00, et autrement que sur cinq (5) jours.
- b) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou de rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit de prescrire les heures de travail.

### 12.03 Travail par poste

- a)
- (i) Dans le cas des fonctionnaires qui travaillent par poste, la durée normale de travail est en moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, pour la période de travail par poste.
  - (ii) Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde des pauses-repas aux fonctionnaires.
  - (iii) Sous réserve des besoins du service, les jours de repos du fonctionnaire doivent être consécutifs et en aucun cas inférieurs à deux (2).
  - (iv) Dans le présent paragraphe, l'expression « horaire de travail par poste » signifie la répartition des postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois consécutifs.
- b) L'employeur fera tout ce qui est en son pouvoir pour répartir les postes de manière que :
- (i) le roulement des fonctionnaires dans les différents postes se fasse de telle sorte que l'obligation d'effectuer des postes de nuit, du soir et de fin de semaine soit partagée entre les fonctionnaires assujettis à cet horaire, dans la mesure où les besoins du service le permettent;
  - (ii) les fonctionnaires n'aient pas à travailler moins de sept (7) heures, ni plus de neuf (9) heures par poste;
  - (iii) ne soit pas mis à l'horaire un poste qui commence dans les seize (16) heures qui suivent la fin du dernier poste du fonctionnaire.

- c) À la condition qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'employeur, les fonctionnaires d'un même service peuvent échanger leurs postes avec la permission du responsable. Cette permission ne doit pas être refusée sans raison. Une fois l'échange approuvé, l'horaire de travail devient l'horaire officiel de travail par poste du service.
- d)
- (i) L'employeur convient que, avant qu'il y ait modification d'un horaire de travail par poste, les fonctionnaires touchés par le changement doivent, chaque fois que cela est possible, recevoir un préavis d'au moins sept (7) jours.
  - (ii) Le fonctionnaire qui se voit assigner un nouveau poste de travail à moins de vingt-quatre (24) heures de préavis est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour la première (1<sup>re</sup>) journée de ce nouveau poste.
- e) Dans le cadre du système de roulement établi, aucun fonctionnaire n'est affecté à des fonctions de remplaçant durant plus de deux (2) mois consécutifs.

\*\*

#### **12.04 Régime de travail en interprétation**

- a) La journée normale de l'interprète comporte en moyenne six (6) heures d'interprétation si ce dernier fait partie d'une équipe de trois (3) interprètes dans une réunion à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine (ou d'une équipe de deux (2) interprètes travaillant dans un seul sens dans une réunion à au moins trois (3) langues de travail) ou environ quatre (4) heures d'interprétation s'il fait partie d'une équipe de deux (2) interprètes dans une réunion à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine.

b) L'effectif et la composition des équipes d'interprètes sont déterminés en fonction de la charge de travail.

(i) Effectif minimal en interprétation simultanée:

Pour les réunions à deux langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine : trois (3) interprètes pour jusqu'à six (6) heures, (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives);

Deux (2) interprètes pour jusqu'à quatre (4) heures (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de trois (3) heures consécutives).

Pour les réunions à trois (3) langues de travail : au moins deux (2) interprètes par cabine travaillant dans un seul sens pour jusqu'à six (6) heures (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives).

Pour les réunions à quatre (4) langues de travail ou plus : au moins deux (2) interprètes par cabine travaillant dans un seul sens pour jusqu'à six (6) heures, et trois (3) interprètes lorsque les conditions le justifient (étant entendu qu'une équipe ne devrait normalement pas travailler plus de quatre (4) heures consécutives).

À la Chambre des communes, les équipes sont constituées de trois (3) interprètes par cabine et ne devraient normalement pas travailler plus de six (6) heures consécutives. L'employeur, après consultation avec l'Association, organise le roulement des interprètes en conséquence.

- (ii) En interprétation consécutive, chuchotée et d'accompagnement, l'effectif est normalement d'au moins deux (2) interprètes pour une journée de six (6) heures.
- c) Le total des heures de travail peut varier selon les besoins du service. Cependant, les heures de travail sont équilibrées mensuellement ou si possible deux fois par mois, l'employeur faisant tout effort raisonnable pour ne pas imposer plus de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, en général. À cette fin, la durée de travail est mesurée en heures, l'heure d'interprétation valant une virgule deux cinq (1,25) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de trois (3) interprètes (ou d'une équipe de deux (2) interprètes à deux (2) langues de travail dans les deux sens avec une seule cabine) et une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail s'il s'agit d'une équipe de deux (2) interprètes dans une réunion à deux (2) langues de travail, dans les deux sens avec une seule cabine.

En interprétation chuchotée, consécutive ou d'accompagnement, l'heure d'interprétation vaut une virgule huit sept cinq (1,875) heure de travail quand l'interprète est affecté seul et une virgule deux cinq (1,25) heure de travail quand il fait partie d'une équipe.

Dans le calcul des heures de travail, sont pris en compte toutes les fonctions expressément autorisées par l'employeur, les congés et les jours fériés.

- d) En général, les affectations se font à l'intérieur d'une plage qui commence à l'heure pour laquelle l'interprète est convoqué et qui se termine douze (12) heures plus tard. Le temps d'interprétation de chaque affectation est compté en minutes à partir de l'heure inscrite au programme de l'interprète jusqu'au moment où sa prestation prend fin.

- e) Sous réserve des besoins du service, l'employeur prévoit normalement, en établissant le programme de l'interprète, douze (12) heures de battement entre la fin de la journée de travail de l'interprète et le début de sa plage suivante.
- f) Sous réserve des besoins du service, l'employeur accorde à l'interprète deux (2) jours de repos consécutifs au cours d'une période de sept (7) jours civils. S'il est impossible de les accorder, ces jours de repos sont remis le plus tôt possible par le jeu de l'équilibrage prescrit à l'alinéa c).
- g) Conformément à l'alinéa c), l'employeur affiche les heures de travail hebdomadaires et cumulatives des interprètes; au service des Conférences, il affiche en outre, toutes les deux (2) semaines, le programme des affectations des deux (2) semaines qui suivent.
- h) L'interprète dont l'affectation en interprétation est annulée et qui n'est pas réaffecté pour une période équivalente au cours de la même plage, est réputé avoir effectué des fonctions autres que de l'interprétation pendant la partie non travaillée de l'affectation prévue.
- i) L'interprète dont l'employeur exige qu'il soit disponible pendant une période précise doit pouvoir être joint à un numéro de téléphone connu et doit être en mesure de rentrer au travail le plus rapidement possible en cas de rappel. Cette période fait partie de la plage aux fins de l'alinéa d).

## **ARTICLE 13**

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **13.01 Exclusion**

Le présent article ne s'applique pas aux fonctionnaires assujettis à l'article 19, Congé parlementaire et congé d'interprétation.



### 13.02 Généralités

\*\*

- a) Tous les calculs relatifs aux heures supplémentaires se font en quart d'heure (1/4) complétée.
- b) Le fonctionnaire consigne, de la manière déterminée par l'employeur, les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.
- c) Lorsque l'exécution d'heures supplémentaires est indispensable, l'employeur donne si possible un préavis d'au moins douze (12) heures au fonctionnaire visé, sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'entente mutuelle.
- d) L'employeur s'efforce de verser la rémunération des heures supplémentaires au cours du mois suivant celui pendant lequel le fonctionnaire les a faites.

### 13.03 Rémunération

- a) Le fonctionnaire tenu de faire des heures supplémentaires durant la semaine normale de travail est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) consécutives de travail supplémentaire qu'il est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) par la suite.
- b) Si, par exception, un fonctionnaire est tenu de travailler pendant plus de vingt-quatre (24) heures d'affilée, chaque heure effectuée en sus de ces vingt-quatre (24) heures est rémunérée au tarif double (2) jusqu'à ce que l'employeur ait pris les arrangements nécessaires pour que le fonctionnaire bénéficie d'une période de huit (8) heures pendant laquelle il n'a pas à travailler.

Si l'employeur rappelle le fonctionnaire au travail avant la fin d'une telle période de huit (8) heures, le tarif double (2) s'applique à nouveau.

**13.04 Rémunération du travail fait un jour de repos**

Sous réserve du paragraphe 13.02 :

- a) le fonctionnaire qui est tenu de travailler un jour de repos est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) et au tarif double (2) par la suite;
- b) le fonctionnaire qui est tenu de travailler un deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos est rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant tout ou partie du premier (1<sup>er</sup>) jour de repos; l'expression deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;
- c) le fonctionnaire qui est tenu de travailler un jour de repos consécutif et accolé à un jour férié est rémunéré à tarif double (2), à condition d'avoir aussi travaillé pendant tout ou partie du jour férié en question;
- d) si le fonctionnaire est tenu de se présenter au travail et s'il se présente effectivement au travail un jour de repos, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
  - (i) un crédit de trois (3) heures au tarif des heures supplémentaires applicable, seulement une fois au cours d'une période de huit (8) heures,  
  
ou
  - (ii) une rémunération supplémentaire au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées.

**13.05 Rémunération du travail fait un jour férié désigné**

- a) Lorsque le fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue, à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) et au tarif double (2) par la suite;
- b) lorsque le fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé consécutif et accolé à un jour de repos, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue, à tarif double (2) pour toutes les heures exécutées ce jour-là, à condition d'avoir aussi travaillé pendant tout ou partie du jour de repos;
- c) lorsque le fonctionnaire travaille un deuxième (2<sup>e</sup>) jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue, à tarif double (2) pour toutes les heures exécutées ce jour-là, à condition d'avoir aussi travaillé pendant tout ou partie du premier (1<sup>er</sup>) jour férié désigné payé. L'expression deuxième (2<sup>e</sup>) jour férié désigné payé s'entend du deuxième (2<sup>e</sup>) jour d'une série ininterrompue de jours fériés désignés payés consécutifs et accolés.
- d) si le fonctionnaire est tenu de se présenter au travail et s'il se présente effectivement au travail un jour férié désigné payé, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
  - (i) un crédit de trois (3) heures au tarif des heures supplémentaires applicable, seulement une fois au cours d'une période de huit (8) heures,

ou

  - (ii) une rémunération au tarif applicable en vertu des alinéas 13.05 a), b) ou c).

### **13.06 Rémunération du travail par poste**

Les fonctionnaires qui se relaient sont rémunérés de la façon suivante :

- a) à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail en excédent des heures normales prévues pour toute semaine de travail;
- b) à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure faite le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos et tarif double (2) pour chaque heure faite les jours de repos additionnels et consécutifs;
- c) à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée un jour férié désigné.

### **13.07 Indemnité de rappel au travail**

Lorsqu'un fonctionnaire est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et qu'il rentre au travail, il est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales du fonctionnaire, soit le jour en question ou le suivant. Le cas échéant, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) un crédit de trois (3) heures au tarif des heures supplémentaires applicable, seulement une fois au cours d'une période de huit (8) heures,
- ou
- b) une rémunération supplémentaire au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées.

**13.08 Indemnité de disponibilité**

- a) Lorsque l'employeur exige d'un fonctionnaire qu'il soit en disponibilité pendant une période précise en dehors des heures de travail normales, le fonctionnaire est rémunéré à raison d'une demi-heure (1/2) au tarif simple pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle il doit être en disponibilité.
- b) Le fonctionnaire en disponibilité qui est rappelé au travail par l'employeur et qui s'y rend est rémunéré conformément au paragraphe 13.07.
- c) Le fonctionnaire qui est tenu d'être en disponibilité doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé.
- d) Le fonctionnaire appelé qui se trouve dans l'impossibilité de se présenter au travail ne reçoit aucune indemnité de disponibilité.
- e) L'employeur s'efforce de répartir équitablement les fonctions de disponibilité entre les fonctionnaires et fait d'abord appel à des volontaires dans le service en cause. Sauf en cas d'urgence, il s'efforce également de donner un préavis raisonnable au fonctionnaire tenu d'être en disponibilité.

**13.09** Les indemnités versées en vertu de l'alinéa 13.04c) et des paragraphes 13.07 et 13.08 ne doivent pas être cumulatives, c'est-à-dire que le fonctionnaire ne doit pas recevoir plus d'une rémunération pour le même service.

**13.10 Congé compensatoire**

- a) À la demande du fonctionnaire, la rémunération acquise en vertu du présent article est versée en espèces ou transformée en crédits de congé compensatoire, ce congé étant accordé sous réserve des besoins du service.

- b) Les crédits de congé compensatoire se calculent en divisant la rémunération à laquelle le fonctionnaire a droit en vertu du présent article par le tarif simple que reçoit le fonctionnaire.

\*\*

- c) Les crédits de congé compensatoire acquis mais non utilisés par le fonctionnaire au cours d'une période de douze (12) mois fixée par l'employeur et qui n'ont pas été pris au cours des quatre (4) mois suivant ladite période, sont convertis en espèces en multipliant le nombre d'heures visé par le tarif simple que recevait le fonctionnaire le dernier jour de la période de douze (12) mois.

Les crédits de congé compensatoire acquis en vertu du présent alinéa doivent être utilisés avant tout autre crédit de congé compensatoire acquis par la suite.

### **13.11 Remboursement d'un repas**

\*\*

- a) Le fonctionnaire qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.

\*\*

- b) Le fonctionnaire qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un (1) autre repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, que fixe la direction, est accordée au fonctionnaire pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à son lieu de travail, soit dans les environs.

## **ARTICLE 14**

### **TEMPS DE DÉPLACEMENT**

**14.01** Lorsqu'il est tenu par l'employeur de voyager à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens que l'employeur donne généralement à ces expressions, et que ce voyage est approuvé et le mode de transport choisi par l'employeur, le fonctionnaire n'est rémunéré qu'en vertu du paragraphe 14.03, sauf s'il est assujéti à l'article 19, auquel cas il n'a droit à aucune rémunération supplémentaire. Par contre, dans le cas des interprètes en langues officielles, le déplacement est assimilé à l'exécution de fonctions autres que de l'interprétation aux fins du paragraphe 12.04 et sa durée est calculée selon le paragraphe 14.02.

**14.02** Le temps de déplacement pour lequel le fonctionnaire est rémunéré est le suivant :

- a) dans les cas des déplacements par transport public, le temps entre l'heure de départ prévue à l'horaire et l'heure d'arrivée réelle et, dans les cas des déplacements par avion, le temps prévu à l'horaire pour aller à l'aéroport et en revenir par limousine;
- b) dans le cas des déplacements par automobile privée, le temps que prend normalement, selon l'employeur, le trajet direct entre le domicile du fonctionnaire et la destination prévue, à l'aller et au retour.

**14.03** Si le fonctionnaire est tenu de voyager en conformité des paragraphes 14.01 et 14.02 :

- a) un jour de travail normal au cours duquel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération quotidienne;

- b) un jour de travail normal au cours duquel il voyage et travaille, il touche :
- (i) le tarif simple pour les sept premières heures et demie (7 1/2),  
  
et
  - (ii) le tarif applicable aux heures supplémentaires pour le temps de déplacement qui dépasse les sept heures et demie (7 1/2) mentionnées au sous-alinéa 14.03b)(i), jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération à tarif simple;
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il touche le tarif applicable aux heures supplémentaires, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération à tarif simple.

**14.04** À la demande du fonctionnaire, l'employeur peut s'acquitter de toute obligation de verser une indemnité au fonctionnaire en vertu du présent article en lui accordant un congé compensatoire tenant lieu de cette indemnité. Le congé compensatoire qui n'a pas été pris avant la fin d'une période de douze (12) mois déterminée par l'employeur est converti en espèces en multipliant le nombre d'heures visé par le tarif simple que recevait le fonctionnaire le dernier jour de cette période.

**14.05** Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se font par demi-heure (1/2) complète de voyage.

\*\*

**14.06** La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met le fonctionnaire à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.



\*\*

**14.07 Congé pour le fonctionnaire en déplacement**

- a) Le fonctionnaire 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 quarante (40) nuits dans une année financière a droit à un (1) jour de congé payé. De plus, le fonctionnaire a droit à un (1) jour de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et assujetti à l'alinéa 13.10c).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas au fonctionnaire qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

**ARTICLE 15**  
**RÉMUNÉRATION**

**15.01** Sous réserve des paragraphes 15.02, 15.03, 15.04 et 15.05, les conditions régissant la rémunération des fonctionnaires ne sont pas modifiées par la présente convention.

**15.02** Le fonctionnaire a droit pour ses services :

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé, si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans sa lettre d'offre,

ou

- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste précisée dans sa lettre d'offre, si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

\*\*

**15.03**

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
  - (i) aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), 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 signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
  - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux fonctionnaires, aux anciens fonctionnaires ou, en cas de décès, à la succession des anciens fonctionnaires qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
  - (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que le fonctionnaire recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 15.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

**15.04** La période qui rend admissible à la rémunération provisoire est de trois (3) jours ouvrables ou trois (3) postes consécutifs. Cette rémunération est versée conformément aux règlements existants.

**15.05** La rémunération versée au fonctionnaire pour les heures supplémentaires exécutées au cours de la période qui comporte des augmentations de rémunération avec effet rétroactif fera l'objet d'un nouveau calcul et la différence entre le montant versé d'après l'ancienne rémunération et le montant payable d'après la nouvelle rémunération sera versée au fonctionnaire.

**15.06** Lorsque l'employeur affecte temporairement à des fonctions d'interprétation un fonctionnaire de niveau TR-2, TR-3 ou TR-4 qui n'est pas interprète, ce dernier a droit à un montant de quarante dollars (40 \$) par jour en plus de sa rémunération normale; cependant, ce montant n'est pas accordé pour le temps qu'il passe à acquérir une formation en vue de ces fonctions.

**15.07 Primes de travail par poste**

- a) Le fonctionnaire qui travaille par poste touche une prime de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00, y compris les heures supplémentaires. Cette prime n'est pas payée pour le travail effectué entre 8 h 00 et 16 h 00.
- b) Le fonctionnaire qui travaille par poste reçoit une prime supplémentaire deux dollars (2 \$) l'heure pour les heures de travail normalement prévues à l'horaire et effectuées le samedi et/ou le dimanche. Cette prime ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

**15.08** Si, pendant la durée de la présente convention, l'employeur établit et met en application une nouvelle norme de classification, il doit, avant d'appliquer toute rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Association de nouvelles échelles de rémunération et les règles concernant la rémunération des fonctionnaires à l'occasion de la transposition aux nouveaux niveaux.

**ARTICLE 16****JOURS DÉSIGNÉS COMME JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

**16.01** Sous réserve du paragraphe 16.02, les jours suivants sont des jours désignés comme jours fériés payés pour les fonctionnaires :

- 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 du souverain,

- e) la fête du Canada,
  - f) la fête du Travail,
  - g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme journée nationale d'action de grâces,
  - h) le jour du Souvenir,
  - i) le jour de Noël,
  - j) le lendemain de Noël,
  - k) un (1) autre jour que l'employeur reconnaît comme fête provinciale ou municipale célébrée dans la région où travaille le fonctionnaire ou, à défaut, le premier lundi d'août,
- et
- l) un (1) autre jour désigné jour férié national par une loi du Parlement.

**16.02** Le jour désigné comme jour férié n'est pas payé lorsqu'il est précédé et suivi de jours de travail normaux pendant lesquels le fonctionnaire est en congé non payé, sauf si ce congé a été accordé en vertu de l'article 10.

**16.03 Jour férié qui tombe un jour de repos**

- a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 16.01 coïncide avec le jour de repos du fonctionnaire, le jour férié est reporté au premier (1<sup>er</sup>) jour de travail normal du fonctionnaire qui suit le jour de repos de ce dernier. Lorsqu'un jour qui est un jour férié est reporté de cette façon à un jour où le fonctionnaire est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de l'alinéa a) :
- (i) le travail exécuté par le fonctionnaire le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme travail exécuté un jour de repos,

et

  - (ii) le travail accompli par le fonctionnaire le jour qui tient lieu de jour férié est considéré comme travail accompli un jour férié.
- c) L'alinéa b) ne s'applique pas au fonctionnaire assujetti à l'article 19, Congé parlementaire et congé d'interprétation.

**16.04** Aux fins de l'alinéa 12.04c), le jour désigné comme jour férié payé compte pour sept heures et demie (7 1/2) de fonctions autres que de l'interprétation, en sus des heures de travail que l'interprète a pu faire ce jour-là.

## **ARTICLE 17**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

**17.01** Dès qu'un fonctionnaire devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque la présente convention cesse de s'appliquer au fonctionnaire, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).

**17.02** Les congés sont comptés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail prévues à l'horaire du fonctionnaire pour la journée en question.

**17.03** À son décès ou en cas de mise en disponibilité alors qu'il justifie de deux (2) années complètes ou plus d'emploi continu, le fonctionnaire qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé payé (annuel ou de maladie) supérieur à celui qu'il a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié.

**17.04** En cas de cessation d'emploi, l'employeur déduit de toute somme due au fonctionnaire un montant équivalent aux congés annuels ou de maladie non acquis dont le fonctionnaire a bénéficié.

**17.05** Le fonctionnaire doit être informé au moins une fois par exercice financier du nombre de jours de congé payé (annuel et de maladie) qui restent à son crédit.

**17.06** Les jours de congé payé, portés par l'employeur au crédit du fonctionnaire au moment de la signature de la présente convention ou au moment où le fonctionnaire y devient assujetti, restent acquis à ce dernier.

**17.07** Nonobstant les dispositions de l'article 18, Congés annuels, de l'article 19, Congé parlementaire et d'interprétation, de l'article 20, Congé de maladie, et de l'article 21, Autres genres de congés, il n'est pas accordé de congé annuel, de congé de maladie ni d'autres genres de congés payés, au fonctionnaire qui est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

**17.08** À moins d'indication contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois est accordé à un fonctionnaire pour un motif autre que la maladie, la durée totale du congé accordé est déduite du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et du service aux fins du congé annuel auxquels le fonctionnaire a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

### 18.01 Crédits

- a) Le fonctionnaire acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :
- (i) neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) au tarif normal de l'employé jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service (quinze (15) jours par année);
  - (ii) douze heures virgule cinq (12,5) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service (vingt (20) jours par année);
  - (iii) treize heures virgule sept cinq (13,75) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service (vingt-deux (22) jours par année);
  - (iv) quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service (vingt-trois (23) jours par année);
  - (v) quinze heures virgule six deux cinq (15,625) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service (vingt-cinq (25) jours par année);
  - (vi) seize heures virgule huit sept cinq (16,875) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service (vingt-sept (27) jours par année);



\*\*

- (vii) dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) au tarif normal de l'employé à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service (trente (30) jours par année).
- b) Aux fins de l'alinéa a) seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque le fonctionnaire reçoit ou a reçu une indemnité de cessation d'emploi en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas au fonctionnaire qui a touché une indemnité de cessation d'emploi au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

#### **18.02 Octroi des congés annuels**

- a) Lorsqu'il accorde un congé annuel payé au fonctionnaire, l'employeur doit, sous réserve des besoins du service, faire tout effort raisonnable :
  - (i) pour accorder au fonctionnaire son congé annuel au cours de l'exercice financier pendant lequel il l'a acquis, si celui-ci en fait la demande avant le 1<sup>er</sup> mai;
  - (ii) pour accorder au fonctionnaire un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives si le fonctionnaire en fait la demande avant le 1<sup>er</sup> mai;
  - (iii) pour accorder au fonctionnaire, qui en fait la demande avant le 31 janvier, la permission d'utiliser au cours de l'exercice financier qui suit toute période de congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquise par lui dans l'exercice en cours;

- (iv) pour accorder au fonctionnaire un congé annuel à la date qu'il demande si la période de congé annuel demandée est inférieure à une semaine, et si le fonctionnaire donne à l'employeur au moins deux (2) jours de préavis par jour de congé annuel demandé.
- b) Pour des motifs valables et suffisants, l'employeur peut accorder un congé annuel sur un préavis plus court que celui qui est prévu à l'alinéa a).
- c) Au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu, le fonctionnaire ne peut prendre que le nombre de congés annuels équivalant aux crédits qu'il a acquis.
- d) Le fonctionnaire qui compte six (6) mois d'emploi continu peut prendre par anticipation un nombre de congés annuels équivalant au nombre de crédits prévus pour l'exercice en cause.

### **18.03 Remplacement des congés annuels**

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, le fonctionnaire se voit accorder un congé de deuil ou un congé payé pour cause de maladie d'un membre de la proche famille, la période de congé annuel sera remplacée.
- b) Les congés de maladie confirmés par certificat médical peuvent remplacer les congés annuels pour toute période dépassant un (1) jour de maladie par semaine de congé annuel.

La période de congé annuel remplacée selon les alinéas a) et b) du présent paragraphe est soit ajoutée à la période de congé annuel si le fonctionnaire le demande et l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

**18.04 Report, épuisement et conversion des crédits de congé annuel**

- a) Le fonctionnaire doit normalement prendre tous ses congés annuels pendant l'exercice financier au cours duquel il les acquiert.
- b) Le fonctionnaire qui, à la fin de l'exercice, ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels pour lesquels il avait des crédits voit le solde de ses crédits reporté à l'exercice suivant, sauf la part du solde qui dépasse trente (30) jours, qui est automatiquement convertie en espèces, en multipliant le nombre de jours auquel correspondent ces crédits par la rémunération quotidienne que recevait le fonctionnaire le dernier jour de l'exercice précédent.
- c) Le fonctionnaire peut, s'il le demande par écrit et si l'employeur l'y autorise, faire convertir en espèces le solde des crédits de congé annuel inférieur à trente (30) jours. La somme est calculée en multipliant le nombre de jours auquel correspond le solde par la rémunération quotidienne que recevait le fonctionnaire le dernier jour de l'exercice précédent.

**18.05 Rappel au travail pendant le congé annuel**

- a) Sous réserve des besoins du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour ne pas rappeler le fonctionnaire au travail après son départ en congé annuel.
- b) Lorsque le fonctionnaire est rappelé au travail, au cours de son congé annuel, il touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage pour :
  - (i) se rendre à son lieu de travail,

et

- (ii) retourner au point d'où il a été rappelé, s'il continue son congé annuel immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel,

mais après avoir présenté les comptes que l'employeur exige habituellement.

- c) Le fonctionnaire n'est pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

#### **18.06 Annulation d'un congé annuel**

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse le fonctionnaire de la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés et des réservations qu'il avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. Le fonctionnaire doit faire tout son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

#### **18.07 Conversion en espèces des crédits de congé annuel à la cessation d'emploi**

- a) En cas de cessation d'emploi, le fonctionnaire reçoit un montant égal au produit de sa rémunération quotidienne que reçoit le fonctionnaire le jour de la cessation de son emploi multipliée par le nombre de jours auquel correspond le solde de ses crédits de congé annuel. Si la cause de la cessation d'emploi est le décès, c'est la succession du fonctionnaire qui reçoit ce montant.
- b) Nonobstant l'alinéa a), le fonctionnaire qui fait l'objet d'une déclaration d'abandon de poste a droit au paiement dont il est

question dans l'alinéa a) s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation d'emploi.

- c) Nonobstant l'alinéa a), le fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste chez un employeur distinct visé par la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'employeur distinct accepte de reconnaître ces crédits.

#### **18.08 Paiements anticipés**

- a) Le fonctionnaire qui en fait la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye qui précède le début d'une période de congé annuel expressément autorisé par l'employeur pour au moins deux (2) semaines consécutives touche, avant son départ, le paiement anticipé de la rémunération estimative nette applicable à cette période.
- b) Le cas échéant, l'employeur recouvre le trop-payé avant de verser toute autre rémunération au fonctionnaire.

#### **18.09 Congés complémentaires non payés**

- a) Une fois épuisés les crédits de congés annuels, parlementaires et d'interprétation acquis dans l'année, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder au fonctionnaire pendant l'année financière en cours jusqu'à dix (10) jours de congés complémentaires non payés, pris consécutivement ou non.
- b) Le fonctionnaire doit donner un préavis de deux (2) jours par jour de congé complémentaire non payé demandé.
- c) Pour des motifs valables et suffisants, l'employeur peut accorder un congé complémentaire non payé sur un préavis plus court que celui qui est prévu à l'alinéa b).

- d) Au cours de ses six (6) premiers mois d'emploi continu, le fonctionnaire ne peut prendre de congé complémentaire non payé.

## ARTICLE 19

### CONGÉ PARLEMENTAIRE ET CONGÉ D'INTERPRÉTATION

#### 19.01 Congé parlementaire et congé d'interprétation

- a)
- (i) En plus de son congé annuel, le fonctionnaire qui est affecté au service parlementaire et qui est normalement tenu d'accomplir des journées de travail de longueur variable à des heures irrégulières, reçoit une compensation spéciale sous forme de congé parlementaire calculé au prorata du nombre de jours travaillés par le fonctionnaire pour le compte de l'employeur pendant l'exercice financier.
  - (ii) Le fonctionnaire qui est affecté au service parlementaire et qui traduit normalement des documents autres que les débats de la Chambre des communes et du Sénat est assujetti à l'article 19 au même titre que le fonctionnaire visé au sous-alinéa (i) quelles que soient les heures de travail fixées par l'employeur.
  - (iii) En plus de son congé annuel, l'interprète affecté au service des conférences en langues officielles reçoit une compensation spéciale sous forme de congé d'interprétation calculé au prorata du nombre de jours travaillés par l'interprète pour le compte de l'employeur pendant l'exercice financier.
  - (iv) Nonobstant les dispositions précédentes de l'alinéa 19.01a), le fonctionnaire de niveau TR-1 affecté

au service parlementaire ou au service des conférences en langues officielles dans le cadre d'un programme de formation à la traduction parlementaire ou à l'interprétation offert par l'employeur n'est assujéti au présent article qu'à partir de la deuxième (2<sup>e</sup>) année dudit programme. Au cours de la première (1<sup>re</sup>) année de ce programme, il est visé par les dispositions de la convention qui ne s'appliquent pas aux fonctionnaires assujéti au présent article.

- b) Le nombre maximum de jours de congé parlementaire ou d'interprétation est de quarante (40) par exercice, sauf pour le fonctionnaire qui compte plus de douze (12) années d'emploi au service parlementaire ou en interprétation dans les deux (2) langues officielles, auquel cas le maximum est de cinquante (50) jours par exercice, et sauf pour le fonctionnaire de niveau TR-1 désigné en (iv) ci-dessus, auquel cas il est de vingt (20) jours par exercice.
- c) Pour avoir droit au maximum, le fonctionnaire doit, durant l'exercice financier, travailler un nombre minimum de jours obtenu en soustrayant de deux cent soixante et un (261) jours le nombre de jours fériés, le nombre de crédits de congé annuel et de congé parlementaire ou d'interprétation reportés et le nombre maximum de crédits de congé annuel et de congé parlementaire ou d'interprétation auxquels il est normalement admissible pour l'exercice en cours.
- d) Le congé parlementaire ou d'interprétation est accordé sous réserve des besoins du service et se prend normalement pendant les périodes de baisse de la demande au cours de l'exercice au titre duquel il est accordé. Si l'employeur n'accorde pas le congé pendant ledit exercice en raison des besoins du service, il doit le faire avant la fin de l'exercice suivant.

- e) Si le fonctionnaire s'est vu accorder des congés parlementaires ou d'interprétation par anticipation et accuse, à la fin de l'exercice, un solde déficitaire pour ce type de congé, le nombre maximum de jours dont il est question à l'alinéa b) est réduit d'autant.
- f) Sous réserve des besoins du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour accorder une fois par exercice au fonctionnaire visé par le présent paragraphe huit (8) semaines consécutives composées de congé parlementaire ou d'interprétation, ou d'une combinaison de ce congé et de congé annuel.

#### **19.02 Rappel au travail pendant le congé parlementaire ou d'interprétation**

- a) Sous réserve des besoins du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour ne pas rappeler le fonctionnaire au travail après son départ en congé parlementaire ou d'interprétation.
- b) S'il est rappelé au travail au cours d'un congé parlementaire ou d'interprétation, le fonctionnaire touche le remboursement des dépenses raisonnables (au sens où l'entend habituellement l'employeur) qu'il engage pour :
  - (i) se rendre à son lieu de travail,  
et
  - (ii) retourner au point d'où il a été rappelé s'il continue son congé immédiatement après avoir terminé les tâches qui ont nécessité son rappel, mais après avoir présenté les comptes que l'employeur exige habituellement.
- c) Le fonctionnaire n'est pas considéré comme étant en congé parlementaire ou d'interprétation au cours de toute période qui



lui donne droit, en vertu de l'alinéa b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

## **ARTICLE 20**

### **CONGÉ DE MALADIE**

#### **20.01 Crédits**

- a) Le fonctionnaire acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) par mois civil pour lequel il touche au moins dix (10) jours de rémunération.
- b) Le fonctionnaire qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un sixième (1/6) de journée pour chaque mois civil pendant lequel il travaille des postes et touche au moins dix (10) jours de rémunération. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si le fonctionnaire a déjà utilisé quinze (15) jours de congé de maladie durant l'exercice en cours.

#### **20.02 Conditions d'octroi des congés de maladie**

- a) Le fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
  - (i) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
  - et
  - (ii) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- b) À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par le fonctionnaire, indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou

d'une blessure, est considérée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, comme satisfaisant aux conditions du sous-alinéa (i).

- c) Le fonctionnaire ne peut obtenir de congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

### **20.03 Octroi de crédits par anticipation**

\*\*

- a) Lorsque le fonctionnaire n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 20.02, l'employeur peut à sa discrétion, lui avancer, en une ou plusieurs fois, un congé de maladie payé jusqu'à concurrence d'un découvert total de vingt-cinq (25) jours, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
- b) Lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que le fonctionnaire n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé et ses crédits de congé payés sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé pour accident de travail qui lui sont accordés.
- c) L'employeur peut, pour une raison valable et suffisante, consentir une deuxième (2<sup>e</sup>) avance à un fonctionnaire même si la première n'a pas été remboursée intégralement.

### **20.04 Rétablissement des crédits**

Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un fonctionnaire au cours d'une période d'emploi antérieure qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il est réengagé dans la fonction

publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

## **ARTICLE 21**

### **AUTRES GENRES DE CONGÉS**

#### **21.01 Généralités**

En ce qui concerne toute demande de congé en vertu du présent article, le fonctionnaire, quand l'employeur l'exige, doit fournir une justification satisfaisante des circonstances motivant la demande.

#### **21.02 Congé de deuil**

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la « proche famille » se définit comme un parent demeurant en permanence dans le ménage du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, ainsi que le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), l'enfant propre du fonctionnaire (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle du fonctionnaire, le petit-enfant, le grand-parent, le beau-père et la belle-mère.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, le fonctionnaire a droit à une période de congé de deuil de cinq (5) jours civils consécutifs qui doit comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit fonctionnaire. En outre, le fonctionnaire peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b) Le fonctionnaire a droit à un congé payé, d'une durée maximale d'une (1) journée, en cas de décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

- c) Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel, de congé parlementaire, de congé d'interprétation ou de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu le fonctionnaire admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas a) et b), celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande de congé dans un cas de deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou réparti autrement que celui dont il est question aux alinéas 21.02a) et b).

### **21.03 Congé de maternité non payé**

- a) La fonctionnaire 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-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
  - (i) si la fonctionnaire n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et le nouveau-né de la fonctionnaire est hospitalisé,  
  
ou
  - (ii) si la fonctionnaire 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-sept (17) 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 la fonctionnaire n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) 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 la fonctionnaire un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) La fonctionnaire 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 congés 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 20, Congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes maladie ou blessure utilisés au sein de l'article 20, Congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, la fonctionnaire 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.

#### **21.04 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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) 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 grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,  
  
et
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi 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 21.04c)(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 grossesse de l'assurance-emploi.
- 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*.



- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé,
  - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui 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.

### **21.05 Indemnité de maternité spéciale pour la fonctionnaire totalement invalide**

- a) La fonctionnaire qui :
- (i) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.04a)(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,

et

  - (ii) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.04a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 21.04a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) La fonctionnaire reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice

des prestations de maternité de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

### **21.06 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) :
  - (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

cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) 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.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « fonction publique » signifie tout élément de la fonction publique du Canada précisé dans la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- 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.

**21.07 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 en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 21.04a)(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* :

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

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le même ministère dans les cinq (5) 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 assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

\*\*

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07c)(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.
  - 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 est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
  - 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 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 celui 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.



**21.08 Indemnité parentale spéciale pour le fonctionnaire totalement invalide**

- a) Le fonctionnaire qui :
- (i) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.07a)(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,

et

  - (ii) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.07a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 21.07a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) Le fonctionnaire reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles le fonctionnaire aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des

prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

## **21.09 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille**

### **Dispositions transitoires**

Le fonctionnaire qui, le jour de la signature de la présente convention est en congé non payé pour s'occuper de ses enfants d'âge préscolaire ou en congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère conformément aux paragraphes 21.09 et 21.13 de la convention expirée le 18 avril 2000, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, s'il revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

Le fonctionnaire qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère conformément aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, s'il revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

Toutes les périodes de congé obtenues en vertu de l'article Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou en vertu de l'article Congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère conformément aux dispositions de conventions autres que la présente ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du Congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi du fonctionnaire dans la fonction publique.

Les présentes dispositions s'appliquent aussi au fonctionnaire qui a obtenu un congé non payé pour s'occuper de ses enfants d'âge préscolaire ou un congé non payé pour les soins de longue durée au père ou à la mère avant la signature de la présente convention et qui

est parti en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

\*\*

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), 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 du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence.
- b) Sous réserve de l'alinéa a), la durée totale des congés non payés accordés au fonctionnaire pour veiller personnellement aux soins à long terme de sa famille ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Tout congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines.
- c) Le fonctionnaire 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.
- d) Un fonctionnaire 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) Le congé accordé pour une période de moins d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.

### **21.10 Congé non payé pour obligations personnelles**

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

- a) Sous réserve des besoins du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé au fonctionnaire pour ses obligations personnelles. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi et du service aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- b) Sous réserve des besoins du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an, sera accordé au fonctionnaire pour ses obligations personnelles.

\*\*

- c) Le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé non payé en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Il doit s'être écoulé une période d'au moins dix (10) ans avant l'utilisation pour une deuxième fois de chacun des congés prévus aux alinéas a) et b). Un congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne sera pas combiné avec un congé non payé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.

### **21.11 Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux ou du conjoint de fait**

À la demande du fonctionnaire, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé au fonctionnaire dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé au

fonctionnaire dont l'époux ou le conjoint de fait est déménagé temporairement.

### **21.12 Congé payé pour obligations familiales**

\*\*

- a) Aux fins de l'application des sous-alinéas b)(i), (ii) et (iii) seulement, la « famille » s'entend de tout parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence, ainsi que du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le fonctionnaire), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers et les enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers).
- b) Le fonctionnaire obtient les congés payés suivants :
  - (i) une (1) journée au maximum chaque fois pour conduire un membre de sa famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des entrevues avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. Le fonctionnaire qui demande un congé en vertu du présent sous-alinéa doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à éviter les absences du travail ou à les réduire au minimum, et il doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
  - (ii) cinq (5) jours consécutifs au maximum pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de longue durée;

\*\*

- (iii) cinq (5) jours consécutifs de congé payé au maximum pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents;

\*\*

- (iv) une fois seulement dans sa carrière dans la fonction publique, jusqu'à cinq (5) jours consécutifs payés pour toute autre obligation, à condition d'avoir donné à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours à moins d'un accord mutuel entre le fonctionnaire et l'employeur. Le fonctionnaire doit compter une (1) année complète d'emploi continu dans la fonction publique.

- c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii), (iii) et (iv) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.

### **21.13 Congé pour comparution**

Un congé payé est accordé au fonctionnaire qui est obligé :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury et de faire partie d'un jury,  
ou
- b) d'assister comme témoin, sur assignation, citation ou autres instruments juridiques, à une procédure, à l'exception d'une procédure à laquelle le fonctionnaire est partie, qui a lieu :
  - (i) dans une cour de justice ou sous l'autorité de cette dernière, ou devant un jury d'accusation,
  - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,

- (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste,
  - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative (ou une « chambre d'assemblée »), ou un de leurs comités, autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître,
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes, autorisé par la loi à faire enquête et à sommer des témoins de comparaître.

#### **21.14 Congé payé pour examen**

Il peut être accordé un congé payé au fonctionnaire pour lui permettre de se présenter à un examen pendant ses heures normales de travail. L'employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions du fonctionnaire ou améliore sa compétence professionnelle.

#### **21.15 Congé payé pour sélection de personnel**

Lorsque le fonctionnaire prend part comme candidat à une sélection de personnel 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 sélection de personnel et pour toute autre période que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Un congé de ce genre n'est accordé au fonctionnaire que pour les périodes qui correspondent à des périodes où il exerce normalement ses fonctions.

### 21.16 Congé d'études

- a) Le fonctionnaire peut bénéficier de congés d'études non payés de durées diverses pouvant aller jusqu'à un (1) an, renouvelables par accord mutuel, pour suivre des études complémentaires ou spécialisées dans un établissement d'enseignement général ou d'enseignement professionnel reconnu ou pour suivre un programme d'études spécialisées, en vue d'accroître sa compétence professionnelle. Le but de ce congé étant de permettre au fonctionnaire de mieux remplir ses fonctions, le congé doit être directement relié aux besoins et aux intérêts de l'employeur.
- b) À la discrétion de l'employeur, le fonctionnaire en congé d'études non payé en vertu du présent paragraphe peut toucher une indemnité tenant lieu de rémunération allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de sa rémunération annuelle selon l'appendice « A » de la présente convention, dans la mesure où, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est lié aux besoins de l'organisation. Lorsque le fonctionnaire reçoit une subvention ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de la subvention ou de la bourse d'études.
- c) Toute allocation dont bénéficie le fonctionnaire et qui ne constitue pas une partie de sa rémunération de base n'entre pas en ligne de compte dans le calcul du montant de l'allocation de congé d'études non payé.
- d) Les allocations que reçoit le fonctionnaire peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études; le fonctionnaire est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou de la suppression des allocations.



- e) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, le fonctionnaire doit, au besoin, avant le commencement du congé, s'engager par écrit à reprendre son service chez l'employeur et à y rester durant une période d'une durée au moins égale à celle de la période de congé accordée. Si le fonctionnaire, sauf avec la permission de l'employeur :
- (i) ne termine pas le cours,
  - (ii) ne reprend pas son emploi chez l'employeur, après avoir terminé le cours,
- ou
- (iii) cesse d'occuper son emploi avant l'expiration de la période qu'il s'est engagé à faire après le cours,

il rembourse à l'employeur toutes les allocations qui lui ont été versées pendant son congé d'études ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

- f) Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération et du calcul du service aux fins du congé annuel.

#### **21.17 Congé de promotion professionnelle**

- a) Le fonctionnaire invité à donner des cours ou des conférences sur des questions qui se rattachent à son domaine d'activité professionnelle ou à participer à des séminaires et à des congrès se rattachant à son emploi, peut, à la discrétion de l'employeur, bénéficier d'un congé payé à cette fin. L'expression « congé payé » signifie que le fonctionnaire a droit à sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible pendant son absence.

- b) Le fonctionnaire n'a droit à aucune des indemnités prévues aux articles 13, Heures supplémentaires, et 14, Temps de déplacement, pour les heures qu'il passe pour se rendre à un congrès, à un cours ou à une conférence et pour en revenir, ni pour les heures qu'il y passe, en vertu du présent paragraphe.

### **21.18 Congé d'accident du travail**

Le fonctionnaire bénéficie d'un congé payé d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une commission provinciale des accidents du travail décide que ce fonctionnaire 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 professionnelle commise délibérément par le fonctionnaire,
  - 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 le fonctionnaire convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en dédommagement, par suite du règlement de toute réclamation faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition, pour la perte de rémunération subie.

### **21.19 Réaffectation ou congé liés à la maternité**

- a) La fonctionnaire enceinte ou allaitant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles

courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

- b) La demande dont il est question à l'alinéa a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c) La fonctionnaire qui présente une demande en vertu de l'alinéa a) peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, elle a droit de se faire attribuer des tâches alternatives jusqu'à ce que l'employeur :
  - (i) modifie ses tâches, ou la réaffecte,  
ou
  - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- d) L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de la fonctionnaire ou la réaffecte.
- e) Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la fonctionnaire ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur l'en informe par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

- f) Sauf exception valable, la fonctionnaire qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

#### **21.20 Rendez-vous chez le médecin pour la fonctionnaire enceinte**

- a) Une fonctionnaire enceinte peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pendant au plus une demi-journée (1/2) pour un rendez-vous médical routinier.
- b) Lorsque la fonctionnaire enceinte doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, elle doit alors prendre un congé de maladie payé.

#### **21.21 Obligations religieuses**

- a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins du fonctionnaire qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- b) Le fonctionnaire peut, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas du fonctionnaire travaillant par poste) pour remplir ses obligations religieuses.
- c) Nonobstant l'alinéa b), à la demande du fonctionnaire et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé au fonctionnaire afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, le fonctionnaire devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures

effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent alinéa ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'employeur.

- d) Le fonctionnaire qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent paragraphe doit prévenir l'employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

\*\*

#### **21.22 Congé de bénévolat**

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour 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.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au fonctionnaire et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé.

\*\*

#### **21.23 Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le fonctionnaire se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

**21.24 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs**

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

**ARTICLE 22****INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI**

**22.01** Dans les cas suivants de cessation d'emploi, le fonctionnaire bénéficie d'une indemnité.

**a) Mise en disponibilité**

- (i) En cas de mise en disponibilité, le fonctionnaire qui justifie d'un (1) an d'emploi continu ou plus a droit à une indemnité de cessation d'emploi qui lui est versée au moment de la mise en disponibilité.
- (ii) Dans le cas du fonctionnaire qui fait l'objet d'une première (1<sup>re</sup>) mise en disponibilité, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi est égal à deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (iii) Dans le cas du fonctionnaire qui fait l'objet d'une deuxième (2<sup>e</sup>) ou d'une subséquente mise en disponibilité, le montant de l'indemnité de cessation d'emploi est égal à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans

le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi en vertu du sous-alinéa (ii) ci-dessus.

b) **Retraite**

(i) le fonctionnaire qui, au moment de sa retraite, a droit à une pension à jouissance immédiate, ou le fonctionnaire qui a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*,

ou

(ii) le fonctionnaire à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate,

ou, au moment où il cesse d'occuper son emploi, une indemnité de cessation d'emploi égale au produit qui s'obtient en multipliant sa rémunération hebdomadaire au moment où il quitte son emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à un maximum de trente (30) ans.

c) **Démission**

- (i) À la condition qu'il donne un préavis de son intention de démissionner, préavis d'au moins deux (2) mois ou d'une période plus courte agréée par l'employeur, et sous réserve de l'alinéa b), le fonctionnaire qui, au moment de sa démission d'un poste dans la fonction publique, compte dix (10) années ou plus d'emploi continu a droit à une indemnité de cessation d'emploi dont le montant s'obtient en multipliant la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire, au moment de sa démission, par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) ans.
- (ii) Nonobstant le sous-alinéa (i), le fonctionnaire qui démissionne pour occuper un poste chez un employeur distinct visé par la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de cessation d'emploi, à la condition que l'employeur distinct accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi, les années de service accumulées par le fonctionnaire au sein d'un organisme visé par la partie I de l'annexe I de cette loi.

d) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi 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, une (1) semaine de rémunération multipliée par



le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365) jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines.

- (ii) Lorsque le fonctionnaire compte plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément aux dispositions de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines.

e) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque le fonctionnaire compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi en cours de stage, il a droit à une indemnité de cessation d'emploi égale à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu.

**22.02 Indemnité de cessation d'emploi versée à la succession**

Au décès du fonctionnaire et sans tenir compte des autres indemnités payables, il est versé à sa succession une somme qui se calcule en conformité avec les dispositions de l'alinéa 22.01b).

**22.03 Généralités**

- a) La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de cessation d'emploi versées au fonctionnaire en vertu du présent article est réduite de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi, un congé de retraite, un congé de réadaptation professionnelle ou une gratification compensatrice en espèces

par la fonction publique, une société d'État, les Forces canadiennes ou la Gendarmerie royale du Canada.

- b) À moins d'indication contraire dans la présente convention collective, tout congé non payé qui excède une période de trois (3) mois n'est pas compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de cessation d'emploi.
- c) La « rémunération » dont il est question dans le présent article est la rémunération du poste d'attache du fonctionnaire.
- d) Nonobstant l'alinéa 22.03c), dans le cas d'un fonctionnaire qui occupe un poste intérimaire depuis plus de deux (2) ans au moment de la cessation d'emploi, la rémunération servant au calcul de l'indemnité de cessation d'emploi est la rémunération intérimaire.
- e) En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités maximales prévues au présent article.

### **ARTICLE 23**

#### **EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIERS DU FONCTIONNAIRE**

##### **23.01**

- a) Lorsqu'il y a eu examen officiel du rendement du fonctionnaire, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'examen, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance du contenu. Une copie de la formule d'examen lui est remise à ce moment-là. La signature du fonctionnaire sur la formule d'examen sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance du contenu et non pas qu'il y a souscrit.

- b) Les représentants de l'employeur qui font l'examen du rendement du fonctionnaire doivent avoir été en mesure d'observer le rendement ou avoir été au courant du rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période sur laquelle porte l'examen.
- c) Le fonctionnaire a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

**23.02** À sa demande, le fonctionnaire a accès à son dossier personnel au moins une fois par année, en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

## **ARTICLE 24**

### **SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES**

**24.01** Lorsque le fonctionnaire est suspendu de ses fonctions, l'employeur lui indique par écrit la raison de cette suspension et s'efforce de le faire au moment de la suspension.

**24.02** L'employeur informe l'Association le plus tôt possible du fait que la suspension a été infligée.

**24.03** Lorsque le fonctionnaire est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant syndical à cette réunion. Dans la mesure du possible, le fonctionnaire reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

**24.04** L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier du fonctionnaire dont le contenu n'a 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.

**24.05** Tout document concernant une mesure disciplinaire qui a été versé au dossier personnel du fonctionnaire doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

## **ARTICLE 25**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**25.01** L'employeur prévoit toute mesure raisonnable assurant la santé et la sécurité des fonctionnaires et convient de remédier dans un délai raisonnable à toute situation qui peut être préjudiciable à leur santé ou à leur sécurité. L'employeur fera bon accueil aux recommandations faites par l'Association à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les techniques et les procédés raisonnables destinés à prévenir ou à réduire le risque d'accidents du travail.

#### **25.02**

- a) L'interprète peut être dispensé par son chef de service d'effectuer un travail d'interprétation lorsque l'équipement électronique ou les installations matérielles ne sont pas conformes aux normes minimales de l'Office des normes générales du Canada.
- b) L'employeur met un casque d'écoute gratuitement à la disposition de l'interprète.

**ARTICLE 26****LOCAUX**

\*\*

Soucieux de connaître les préoccupations des fonctionnaires et dans l'esprit des paragraphes 31.02, 31.03 et 31.04 de la présente convention collective, l'employeur s'engage à consulter l'administration centrale de l'Association le plus tôt possible et tout au long du processus avant de finaliser les projets de déménagement ou de réaménagement de locaux.

**ARTICLE 27****DOCUMENTATION**

**27.01** L'employeur accepte que les fonctionnaires aient accès aux publications et à la documentation qu'il juge nécessaires à l'exécution de leur travail.

**27.02** Sous réserve des besoins du service, l'employeur permet aux interprètes de se familiariser au préalable avec le sujet et la nature de la réunion à laquelle ils sont affectés en obtenant des organisateurs toute documentation nécessaire et en mettant sur pied les séances d'information et d'explication appropriées. L'employeur donne aux interprètes la possibilité de se préparer efficacement à leur tâche en les affectant à du travail de documentation chaque fois que cela est nécessaire.

**ARTICLE 28**  
**LANGUES DE TRAVAIL DES INTERPRÈTES**

Considérant que l'aptitude à travailler de l'anglais vers le français et du français vers l'anglais répond aux normes du Bureau de la traduction, l'employeur n'exige pas une troisième langue de travail des interprètes recrutés pour travailler dans les deux langues officielles du Canada.

**ARTICLE 29**  
**RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS**

L'employeur et l'Association conviennent de l'opportunité de régler aussi souvent que possible les différends au niveau où ils se produisent, sans faire nécessairement intervenir le dépôt d'un grief, le tout avec la participation du fonctionnaire et du représentant de l'employeur et ce, de préférence à l'échelon le moins élevé de la hiérarchie. À cette fin et sous réserve de l'accord mutuel du fonctionnaire et du représentant de l'employeur, il est possible d'avoir recours à un processus alternatif de règlement des différends caractérisé par une collaboration ouverte et un dialogue franc ainsi que par la recherche de solutions novatrices.

Le fonctionnaire et le représentant de l'employeur peuvent choisir de faire intervenir une tierce partie désintéressée et extérieure au conflit pour tenter de les rapprocher, de favoriser les discussions franches et complètes et de faire émerger des solutions à leur satisfaction mutuelle. Le paragraphe 30.02 s'applique tout au long du processus alternatif de règlement.

**ARTICLE 30**  
**PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**30.01 Modalités de présentation**

- a) Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément à ses dispositions, le fonctionnaire qui estime avoir été traité d'une façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou omission de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par l'alinéa b), sauf que :
- (i) dans les cas où existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,  
  
et
  - (ii) dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Association et de se faire représenter par elle.
- b) Le fonctionnaire qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet à son supérieur hiérarchique ou à son chef de service local qui, immédiatement :
- (i) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et

- (ii) remet au fonctionnaire un reçu indiquant la date à laquelle l'exposé de grief lui est parvenu.
- c) Le grief d'un fonctionnaire n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

### **30.02 Droit à la représentation**

- a) Lorsqu'il présente un grief, le fonctionnaire qui le désire peut se faire aider et/ou se faire représenter à n'importe quel palier par l'Association.
- b) L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

### **30.03 Paliers**

- a) La procédure de règlement des griefs ne comprend pas plus de quatre (4) paliers. Ces paliers sont les suivants :
  - (i) Palier 1 - le premier (1<sup>er</sup>) niveau de direction.
  - (ii) Palier 2 (et 3 - lorsque ce palier a été établi dans les ministères et organismes) - un (ou deux) des niveaux intermédiaires.
  - (iii) Dernier palier - l'administrateur général ou son représentant autorisé.
- b)
  - (i) L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque fonctionnaire qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en



même temps le nom ou le titre et l'adresse du surveillant hiérarchique ou du chef de service local à qui le grief doit être présenté.

- (ii) Ces renseignements sont communiqués aux fonctionnaires au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits propices pour attirer l'attention des fonctionnaires à qui la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une façon qui pourra être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'Association.

#### **30.04 Délais**

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

- a) Tout fonctionnaire peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par l'alinéa 30.01b) au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit :
  - (i) la date à laquelle il est informé oralement ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief,
  - ou
  - (ii) la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.
- b) Tout fonctionnaire peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :
  - (i) lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur,

ou

- (ii) lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit dans l'alinéa 30.04c), dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle il a présenté son grief au palier précédent.
- c) À tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, l'employeur répond normalement au grief d'un fonctionnaire dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief et dans les vingt (20) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.
- d) Tout fonctionnaire qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.
- e) Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel intervenu entre l'employeur et le fonctionnaire (et le cas échéant, le représentant de l'Association) sous réserve des dispositions du paragraphe 30.06.

### **30.05 Grief postal**

- a) Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de l'alinéa 30.01b) et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, on considère que le grief a été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau compétent du ministère ou de l'organisme intéressé.
- b) L'employeur est réputé avoir transmis sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel le fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter son grief

au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

### **30.06 Grief de congédiement**

Lorsque l'employeur congédie un fonctionnaire, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique sauf que :

- a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier,  
et
- b) le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'employeur et le représentant compétent de l'Association.

### **30.07 Renvoi à l'arbitrage**

- a) Lorsque le fonctionnaire a présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs un grief relatif à :
  - (i) l'interprétation ou l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,  
ou
  - (ii) une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une peine pécuniaire,et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le renvoyer à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et des règlements d'application.

- b) Lorsqu'un grief qui peut être renvoyé par l'employé à l'arbitrage se rattache à l'interprétation ou à l'application, en ce qui le concerne, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, le fonctionnaire n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Association ne signifie, de la façon prescrite :
- (i) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,
  - et
  - (ii) son acceptation de représenter le fonctionnaire dans la procédure d'arbitrage.

### **30.08 Grief du Conseil national mixte**

En cas de présumée mauvaise interprétation ou application des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les questions ou les points qui peuvent être inclus dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiés, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la Partie 14 du Règlement du CNM.

### **30.09 Généralités**

- a) Lorsque l'Association représente un fonctionnaire dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Association et au fonctionnaire une copie de sa décision.
- b) Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier particulier de la procédure de règlement des griefs, on peut supprimer un des paliers ou l'ensemble des paliers sauf le dernier, par accord mutuel entre l'employeur et le fonctionnaire (et, lorsque cela s'applique, l'Association).

- c) Lorsqu'un grief a été présenté jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.
- d) Le fonctionnaire peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son surveillant hiérarchique ou au chef de service.
- e) Il est interdit à toute personne de chercher par intimidation, par menace de destitution ou par toute autre espèce de menace d'amener un fonctionnaire à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.

### **ARTICLE 31**

#### **CONSULTATION**

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

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

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

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

## **ARTICLE 32**

### **FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

**32.01** Les deux parties reconnaissent l'avantage de la formation aux fins de l'enrichissement de la compétence individuelle et organisationnelle.

**32.02** L'employeur consulte l'administration centrale de l'Association sur l'application, pour l'exercice à venir, de la politique de formation

**32.03** L'employeur consulte le fonctionnaire une fois par année au sujet de ses besoins de formation.

## **ARTICLE 33**

### **TRANSFORMATIONS TECHNIQUES**

**33.01** Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des transformations techniques. En conséquence, elles encouragent et favorisent les transformations et les améliorations techniques dans le domaine de la traduction, de l'interprétation et de la terminologie.

**33.02** L'employeur convient de donner à l'administration centrale de l'Association un préavis aussi long que possible mais d'au moins trois (3) mois de toute transformation technique importante du matériel qui aurait pour effet de modifier de façon importante la situation d'emploi ou les conditions de travail des fonctionnaires. D'autre part, l'employeur convient de consulter l'administration centrale de l'Association en vue de résoudre les problèmes qui peuvent se poser par suite de la mise en place de ces transformations techniques.

## **ARTICLE 34**

### **FONCTIONNAIRES À TEMPS PARTIEL**

#### **34.01 Généralités**

- a) Le fonctionnaire à temps partiel a droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de son horaire hebdomadaire normal par rapport à l'horaire hebdomadaire normal du fonctionnaire à plein temps, à moins d'indication contraire.
  - b) Nonobstant les dispositions de l'alinéa 34.01a), il n'y a pas de calcul au prorata du « jour » ou de la « journée » prévus au paragraphe 21.02, Congé de deuil.
  - c) Le fonctionnaire à temps partiel est rémunéré au tarif simple pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.
- \*\*
- d) Lorsqu'il est indispensable que le fonctionnaire à temps partiel travaille un jour de la semaine qui n'est pas prévu à son horaire hebdomadaire normal, l'employeur donne si possible un préavis d'au moins douze (12) heures au fonctionnaire visé,

sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'entente mutuelle.

- e) Les dispositions de la présente convention collective concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque le fonctionnaire à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et au moins trente-sept heures et demie (37 1/2) pendant la semaine, au tarif simple.
- f) Les congés ne peuvent être accordés :
  - (i) que pendant les périodes où le fonctionnaire doit, selon l'horaire, remplir ses fonctions;
  - ou
  - (ii) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

#### **34.02 Jours désignés comme jours fériés**

- a) Le fonctionnaire à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.
- b) Le fonctionnaire à temps partiel est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 13.05 pour toutes les heures de travail effectuées un jour désigné férié.

#### **34.03 Heures supplémentaires**

- a) L'expression « heures supplémentaires » s'entend du travail autorisé accompli en excédent de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié.



- b) Le fonctionnaire à temps partiel a droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux dispositions du présent article et des paragraphes 13.03 et 13.04. Les dispositions du paragraphe 13.10 s'appliquent.

#### **34.04 Congés annuels**

Le fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans l'alinéa 18.01a), ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, .250 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, .333 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à treize virgule sept cinq (13,75) heures par mois, .367 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures par mois, .383 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;

- e) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, .417 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
  - f) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à seize virgule huit sept cinq (16,875) heures par mois, .450 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois;
- \*\*
- g) lorsque le nombre d'années d'emploi donne droit à dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures par mois, .500 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du fonctionnaire, par mois.

#### **34.05 Congés de maladie**

Le fonctionnaire à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

#### **34.06 Administration des congés annuels et des congés de maladie**

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 34.04 et 34.05, lorsque le fonctionnaire n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
- b) Le fonctionnaire qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un fonctionnaire à plein temps.

### **34.07 Indemnité de cessation d'emploi**

Pour établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de cessation d'emploi, on convertit les périodes d'emploi à temps partiel en l'équivalent à temps plein. Le nombre d'années à temps plein ainsi établi, y compris la décimale, sert au calcul de l'indemnité de cessation d'emploi.

### **ARTICLE 35 GRÈVES ILLÉGALES**

Le fonctionnaire qui participe à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* s'expose aux peines prévues par cette loi ainsi qu'à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

### **ARTICLE 36 ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE (CNM)**

Les ententes conclues au Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, font partie intégrante de la présente convention 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'annexe II de la LRTFP.

Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties aux ententes du CNM ont désignées comme telles et dont la liste apparaît à l'appendice « F » du protocole d'accord du CNM entré en vigueur le 5 mai 1994.

Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à l'occasion par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, font partie de la convention collective :

\*\*

- (1) Directives sur le service extérieur
- (2) Directives sur les voyages
- (3) Directive sur les postes isolés
- (4) Directive sur les charges des logements
- (5) Protocole d'accord sur la définition de conjoint
- (6) Directive sur la réinstallation
- (7) Directive sur l'aide au transport quotidien
- (8) Directive sur la prime au bilinguisme
- (9) Directive sur le réaménagement des effectifs
- (10) Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique
- (11) Directive sur les uniformes

**Sécurité et santé au travail**

- (12) Directives sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne
- (13) Directive sur les substances hasardeuses
- (14) Norme de sécurité et de santé sur l'électricité
- (15) Directive sur les appareils de levage

- (16) Normes de sécurité et de santé sur les premiers soins
- (17) Directive sur les premiers soins pour le grand public – indemnité pour employés
- (18) Norme de sécurité et de santé sur les outils et machines
- (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) Directives sur les pesticides
- (25) Normes de sécurité concernant les charpentes surélevées
- (26) Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments
- (27) Norme de sécurité et de santé sur des mesures d'hygiène
- (28) Directive sur le refus de travailler

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus doivent être présentés conformément au paragraphe 30.08 de la présente convention collective.

**ARTICLE 37**  
**FONCTIONNAIRES TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS**  
**D'AUTRES EMPLOYEURS**

**37.01** Les fonctionnaires qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur signalent la chose à l'employeur et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir à ces fonctionnaires un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

**\*\*ARTICLE 38**  
**COTISATIONS PROFESSIONNELLES**

**38.01** Sur réception d'une preuve de paiement, l'employeur rembourse au fonctionnaire, jusqu'à concurrence de six cents dollars (600 \$), la cotisation annuelle versée à l'une (1) des Associations professionnelles membres du Conseil des traducteurs, terminologues et interprètes du Canada lorsque le paiement de cette cotisation est exigé pour l'exercice des tâches inhérentes à son poste.

**38.02** Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé pour l'exercice des tâches inhérentes au poste du fonctionnaire, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une (1) de ces Associations constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Traduction, l'employeur rembourse au fonctionnaire la cotisation annuelle versée, jusqu'à concurrence du montant prévu en 38.01.

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

\*\*

**39.01** La présente convention collective est conclue pour une durée allant de la date à laquelle elle est signée jusqu'au 18 avril 2005.

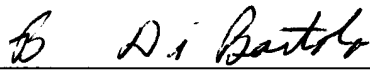
**39.02** À moins d'indications contraires précises dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur à la date à laquelle elle est signée.

**39.03** La présente convention peut être modifiée par entente des parties.

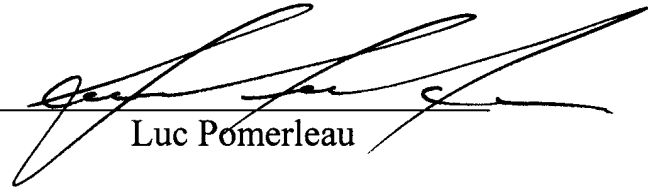
SIGNÉE À OTTAWA, le 23<sup>e</sup> jour du mois de février 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

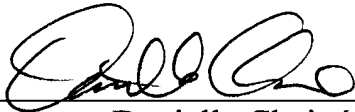
L'ASSOCIATION  
CANADIENNE DES  
EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS



Brent DiBartolo



Luc Pomerleau



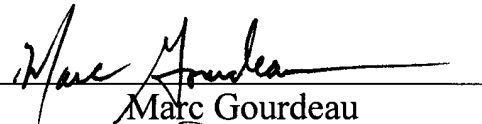
Danielle Chainé



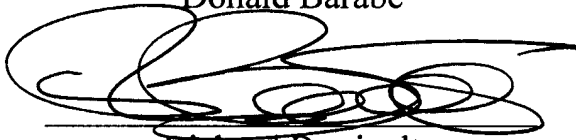
Suzanne Dumas



Donald Barabé



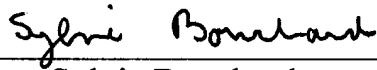
Marc Gourdeau



Richard Berriault



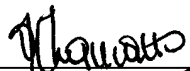
Marc Grenon



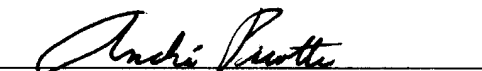
Sylvie Bouchard



Marie-Thérèse Mocanu



Dominique Chauvaux



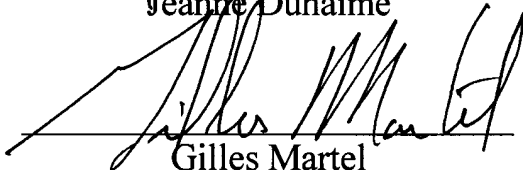
André Picotte



Jeanne Duhaime



Michel Roy



Gilles Martel

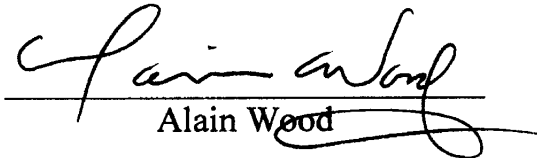


Claude Danik



LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
Canada

L'ASSOCIATION  
CANADIENNE DES  
EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS

  
Alain Wood

  
Hélène Paris

  
Louise Richer

**\*\*APPENDICE « A »**

**GROUPE DE LA TRADUCTION  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS  
(en dollars)**

- X) Ajustement de la parité salariale en vigueur le 19 avril 2003**  
**A) En vigueur le 19 avril 2003**  
**B) En vigueur le 19 avril 2004**

**TR-1**

De : \$	37691	38769	39845	40922	41998
À : X	41536	42614	43690	44767	45843
A	42574	43679	44782	45886	46989
B	43638	44771	45902	47033	48164

**TR-2**

De : \$	41570	43613	45658	47699	49748	51785	53831	56142
À : X	45415	47458	49503	51544	53593	55630	57676	59987
A	46550	48644	50741	52833	54933	57021	59118	61487
B	47714	49860	52010	54154	56306	58447	60596	63024

**TR-3**

De : \$	51830	54267	56699	59132	61568	64005	66754
À : X	55675	58112	60544	62977	65413	67850	70599
A	57067	59565	62058	64551	67048	69546	72364
B	58494	61054	63609	66165	68724	71285	74173

**TR-4**

De : \$	57214	59548	61883	64216	66551	68883	71666	74354
À : X	61059	63393	65728	68061	70396	72728	75511	78199
A	62585	64978	67371	69763	72156	74546	77399	80154
B	64150	66602	69055	71507	73960	76410	79334	82158

**TR-5**

De :	\$	72691	74844	76998	79152	81306
À :	X	76536	78689	80843	82997	85151
	A	78449	80656	82864	85072	87280
	B	80410	82672	84936	87199	89462

## **NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

### **Rajustements de la rémunération**

\*\*

#### **1. Rajustements à l'égard des TR-1, TR-2, TR-3, TR-4 et TR-5**

Sous réserve des notes (2) et (3), le fonctionnaire payé selon les échelles TR-1, TR-2, TR-3, TR-4 ou TR-5 touche, à compter du jour d'entrée en vigueur de l'échelle X, A, ou B, la rémunération qui figure directement sous celle qu'il touchait la veille.

### **Augmentations d'échelon de rémunération pour les fonctionnaires à temps plein et à temps partiel**

\*\*

#### **2. Fonctionnaire rémunéré selon les échelles TR-2, TR-3, TR-4 ou TR-5**

La période d'augmentation d'échelon de rémunération du fonctionnaire payé selon les échelles TR-2, TR-3, TR-4 ou TR-5 est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant de l'échelle applicable, sauf si le maximum est atteint.

\*\*

Le fonctionnaire à temps partiel payé selon les échelles TR-2, TR-3, TR-4 ou TR-5 qui, à la date de la signature de la présente convention, était à son échelon de rémunération actuel depuis au moins douze (12) mois a droit à l'augmentation d'un échelon de rémunération applicable à la date de signature, sauf si le maximum est atteint. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération sera établie à compter de cette date.

\*\*

**3. Fonctionnaire rémunéré selon l'échelle TR-1**

La période d'augmentation d'échelon de rémunération du fonctionnaire payé selon l'échelle TR-1 est de six (6) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant, sauf si le maximum est atteint.

\*\*

Le fonctionnaire à temps partiel payé selon l'échelle TR-1, qui, à la date de la signature de la présente convention, était à son échelon de rémunération actuel depuis au moins six (6) mois a droit à l'augmentation d'un échelon de rémunération applicable à la date de signature, sauf si le maximum est atteint. La prochaine augmentation d'échelon de rémunération sera établie à compter de cette date.

\*\*

**4. Première augmentation d'échelon de rémunération**

La date d'augmentation d'échelon de rémunération d'un fonctionnaire qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation au moment de la signature de la présente convention collective ou après cette date, correspond à la date d'anniversaire de ladite nomination. La date d'anniversaire pour un fonctionnaire qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation, avant la date de la signature de la présente convention collective, demeure inchangée.

**Suppléments de rémunération**

5.

- a) Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-2 qui occupe :
  - (i) un poste de traducteur-interprète dont le travail exige d'importantes additions aux responsabilités afférentes au poste de traducteur, sous forme de fonctions d'interprétation simultanée correspondant à au moins vingt-cinq pour cent (25 %) de la durée du travail;

ou

  - (ii) un poste de traducteur parlementaire assurant le service des débats du Sénat ou de la Chambre des communes, poste dont le titulaire doit travailler le soir ou la nuit, toujours à la hâte, et justifier d'une production qui satisfasse aux exigences raisonnables qualitatives et quantitatives fixées par l'employeur.
  
- b)
  - (i) Tout fonctionnaire de niveau TR-2 qui, au 15 mai 1998, date de signature de l'entente de principe portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Traduction échu le 18 avril 1997, était titulaire d'un poste désigné comme poste de spécialiste, se voit accorder une protection salariale équivalant à un supplément de sept pour cent (7 %) de la rémunération de la présente convention. Cette protection salariale est également assurée au

fonctionnaire de niveau TR-2 qui, à la date précitée, avait demandé par écrit la révision de son cas en vue de l'obtention de ce supplément et à qui ce supplément a été accordé à la suite de cette révision.

- (ii) Cette protection salariale est assurée tant que le fonctionnaire reste dans la même unité de négociation.
  - (iii) La protection accordée au sous-alinéa (i) demeure en vigueur à la suite d'une mutation latérale ou d'une rétrogradation au niveau TR-2.
  - (iv) Sur demande écrite du fonctionnaire visé au sous-alinéa (i), la protection salariale lui sera définitivement retirée.
- c) Un supplément d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-3 et qui occupe un poste de chef de sous-section isolée.
- d)
- (i) Un supplément d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-2 ou TR-3 qui occupe un poste multilingue ou est affecté au service multilingue et qui traduit :
    - (A) des deux (2) langues officielles à une (1) langue autochtone ou étrangère,ou
    - (B) d'une (1) langue autochtone ou étrangère aux deux (2) langues officielles,

ou

(C) de deux (2) langues autochtones ou étrangères à une (1) langue officielle,

ou

(D) d'une (1) langue officielle à deux (2) langues autochtones ou étrangères.

ou

- (ii) Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-2 ou TR-3 qui occupe un poste multilingue ou est affecté au service multilingue et qui traduit d'au moins six (6) langues autochtones ou étrangères à une langue officielle, ou vice-versa.
  - (iii) Aux fins de l'interprétation du présent alinéa, « traduire » s'entend de la traduction, de la révision ou du contrôle de la qualité.
- e) Un supplément d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-2 ou TR-3 qui occupe un poste de terminologue ou est affecté au service de terminologie, qui possède une maîtrise orale et écrite d'une troisième (3<sup>e</sup>) langue et qui, outre les deux (2) langues officielles, utilise cette troisième (3<sup>e</sup>) langue dans l'exercice de ses fonctions.
- f) Un supplément de soixante dollars (60 \$) est ajouté à la rémunération du fonctionnaire qui occupe un poste d'interprète de langues officielles pour chaque jour où il effectue, à la discrétion de l'employeur, de



l'interprétation de langues étrangères, peu en importe la nature ou la durée, ce supplément étant versé une fois l'an, après la fin de l'exercice financier.

- g) Un supplément de sept dollars (7 \$) de l'heure brute d'interprétation télévisée est versé au fonctionnaire qui, seul, interprète dans la langue minoritaire d'un débat ou d'une conférence, ou qui le fait à deux (2) dans la langue majoritaire, ce supplément étant versé deux (2) fois par exercice financier. À cette fin, le total du temps d'interprétation télévisée est établi au quart (1/4) d'heure le plus rapproché.
- h) Un supplément de cinq dollars cinquante (5,50 \$) l'heure brute d'interprétation est versé au fonctionnaire qui interprète les débats de la Chambre des communes. Ce supplément est versé deux (2) fois par exercice financier et, à cette fin, le total du temps d'interprétation est établi quotidiennement au quart (1/4) d'heure le plus rapproché.
- i) L'article 15 s'applique au fonctionnaire qui exerce à titre provisoire les fonctions d'un poste décrit au présent paragraphe.
- j) Un supplément d'un montant égal à quatre pour cent (4 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-3 qui assure le service parlementaire et qui doit habituellement effectuer ses heures de travail le soir ou la nuit, toujours à la hâte, ou qui travaillant aussi le soir ou la nuit peut être appelé à tout moment à assurer le même service.

- k) Un supplément d'un montant égal à sept pour cent (7 %) de la rémunération est ajouté à la rémunération du fonctionnaire classé TR-3 qui occupe un poste au service des conférences en langues étrangères.
- l) Les suppléments décrits ci-dessus sont arrondis au dollar le plus proche et sont considérés à toutes fins comme une rémunération.
- m) Le fonctionnaire qui effectue sa journée normale de travail selon les termes de l'alinéa 12.01b) touche une allocation de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures de travail effectuées avant huit (8) heures et après dix-huit (18) heures. Cette allocation est arrondie quotidiennement à la demi-heure (1/2) supérieure. Elle ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

\*\*

6.

- a) Les suppléments de rémunération 7a), b), c), d), e), i) et j) sont calculés à partir de l'échelle de rémunération A ou B de l'appendice « A ».

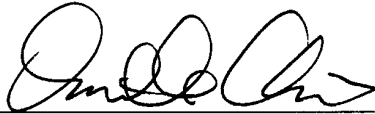
**APPENDICE « B »**  
**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS**  
**PROFESSIONNELS**

Pendant la durée d'application de la présente convention du groupe Traduction, les parties conviennent de rouvrir les articles 12, Durée du travail, et 19, Congé parlementaire et congé d'interprétation, à la demande de l'une d'elles, dans l'éventualité où la Chambre des communes change l'horaire de ses travaux.

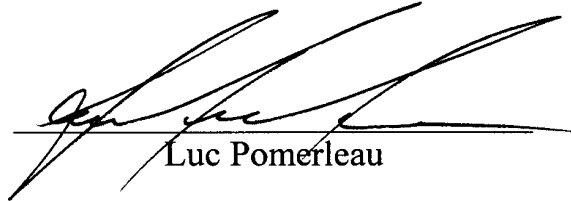
SIGNÉ À OTTAWA, le 23<sup>e</sup> jour du mois de février 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

L'ASSOCIATION  
CANADIENNE DES  
EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS



Danielle Chainé



Luc Pomerleau

**APPENDICE « C »****PROTOCOLE D'ACCORD****ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR****ET****L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS****PROFESSIONNELS**

L'employeur et l'Association, tels que définis à l'article 2 de la présente convention collective, conviennent de créer un comité conjoint qui étudiera les conditions et régimes de travail des fonctionnaires TR à la Direction de la traduction parlementaire et de l'interprétation du Bureau de la traduction. Il se penchera sur les horaires de travail, les conditions d'exercice de la profession, les modalités d'application du congé parlementaire et du congé d'interprétation et les conditions opérationnelles du secteur. Il formulera des recommandations dont les parties disposeront à la prochaine ronde de négociation.

Si le comité souhaite aborder d'autres sujets ou engager des dépenses, l'employeur et l'Association devront consentir par écrit à élargir le mandat du comité ou à dégager des fonds.

Le comité débutera ses travaux au plus tard soixante (60) jours après la signature de la présente convention collective du groupe Traduction. Il présentera ses recommandations au plus tard deux (2) mois avant l'expiration de ladite convention collective, sauf si l'employeur et l'Association consentent par écrit à reporter cette échéance. Il ne produira qu'un seul rapport, reflétant le consensus des représentants des deux parties.


Le comité sera libre de choisir sa méthode de travail et de constituer des sous-groupes s'il le juge nécessaire. Ses travaux seront confidentiels.

Sans comporter nécessairement un nombre égal de participants de l'employeur et de l'Association, le comité sera constitué de manière à ce que les deux représentations soient relativement équilibrées et que le total des membres ne soit pas supérieur à 10. L'employeur et l'Association choisiront leurs représentants au comité et désigneront chacun un coprésident. Les coprésidents auront conjointement pour fonctions de voir au bon déroulement des travaux, y compris l'animation des discussions, et de faire respecter les dispositions du présent protocole.

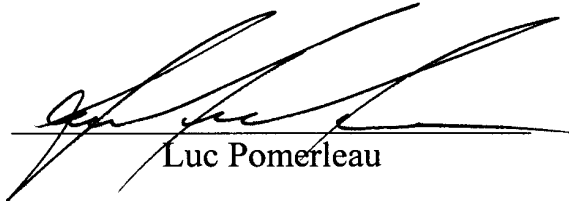
SIGNÉ À OTTAWA, le 23<sup>e</sup> jour du mois de février 2004.

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA

L'ASSOCIATION  
CANADIENNE DES  
EMPLOYÉS  
PROFESSIONNELS



\_\_\_\_\_  
Danielle Chainé



\_\_\_\_\_  
Luc Pomerleau