



Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

Treasury Board of Canada  
Secretariat

# **Convention entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN**

Groupe : Services correctionnels  
(non-surveillants et surveillants)

CODES : 601  
651

Date d'expiration : le 31 mai 2002

**Canada**





# **Convention entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN**

Groupe : Services correctionnels  
(non-surveillants et surveillants)

CODES : 601  
651

Date d'expiration : le 31 mai 2002

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
Division des relations de travail  
Direction des ressources humaines  
L'Esplanade Laurier  
140, rue O'Connor  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

©Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2001

N° de catalogue BT BT42-651/2002  
ISBN 0-662-65501-X

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>

**Union of Canadian Correctional Officers -  
Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN**  
1601 rue De Lorimier  
Montréal (Québec)  
H2K 4M5

Adresse du site Web :

<http://www.csn.qc.ca/uccosacc/uccosaccFrSet.html>



**LISTE DES MODIFICATIONS APPORTÉES À LA  
CONVENTION ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET  
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS –  
SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU  
CANADA - CSN - (NON-SURVEILLANTS  
ET SURVEILLANTS)**

---

**PARTIE 2 - QUESTIONS CONCERNANT  
LES RELATIONS DU TRAVAIL**

**\*\*ARTICLE 9**

**UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

**9.01** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage et le cas échéant, les babillards électroniques est mis à la disposition de l'Agent négociateur pour y apposer des avis officiels de l'Agent négociateur. L'Agent négociateur s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Agent négociateur y compris des listes des représentants de l'Agent négociateur et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

**9.02** L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'agent négociateur, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat.

**9.03** Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Agent négociateur de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

**9.04** L'Agent négociateur fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

## **ARTICLE 17**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

\*\*

**17.02** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou 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 de l'Agent négociateur à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.

\*\*

**17.03** Lors de toute enquête administrative, audition ou enquête menée par l'Employeur, où les actions de l'employé-e peuvent influencer sur les événements ou les circonstances afférents, et où l'employé-e est tenu de comparaître, il peut se faire accompagner par un représentant. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas l'enquête administrative, l'audition ou l'enquête de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé-e.

\*\*

**17.04** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Agent négociateur qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement ou qu'une telle amende a été infligé. Lorsqu'une réprimande verbale ou écrite a été formulée, l'Employeur informe le représentant local de l'Agent négociateur à la demande de l'employé-e.

\*\*

**17.05** Lorsqu'un avis écrit est présenté à un-e employé-e l'informant qu'il-elle fait l'objet d'une enquête disciplinaire, on doit également lui présenter une copie de l'ordre de convocation d'une enquête.

\*\*

**17.06** Sur demande, l'employé-e peut enregistrer son propre interrogatoire.

\*\*

**17.07** Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur permet à l'employé-e l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.

## **ARTICLE 20 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

\*\*

**20.03** Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité par les paliers suivants :

- a) palier 1 - premier (1<sup>er</sup>) palier de direction;
- b) paliers 2 - palier intermédiaire;
- c) palier final - l'administrateur générale ou l'administrateur général ou, encore, sa représentante ou son représentant autorisé.

## **PARTIE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **ARTICLE 21 DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **Heures de travail**

#### **Travail par poste**

#### **21.02**

\*\*

- b) l'Employeur prendra toutes les mesures raisonnables possibles :
  - (i) pour ne pas fixer le début du poste de travail dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste de travail précédent de l'employé-e,

(ii) pour veiller à ce qu'un-e employé-e affecté-e à un cycle de postes régulier ne doive pas changer de poste plus d'une fois au cours de ce cycle sans son consentement, sauf en situation d'urgence survenant dans les pénitenciers.

et

(iii) pour éviter toute variation excessive de la durée du travail.

### **21.03**

\*\*

a) Les horaires des postes de travail doivent être affichés au moins quatorze (14) jours civils avant la date du début du nouvel horaire afin de permettre à un-e employé-e d'obtenir un avis raisonnable pour connaître le poste de travail qui lui sera affecté. Le poste de travail, comme il est indiqué dans l'horaire, doit correspondre à l'horaire du poste de travail régulier de l'employé-e.

\*\*

d) Un-e employé-e dont le poste de travail normalement prévu est modifié sans un avis préalable de quarante-huit (48) heures est compensé-e à temps et demi (1 1/2) pour le premier (1<sup>er</sup>) poste de travail complet travaillé dans le cadre du nouvel horaire. Les postes de travail ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés en temps normal.

### **Généralités**

\*\*

**21.06** Après une consultation significative avec le représentant local approprié de l'Agent négociateur, l'Employeur prévoira une rotation du personnel équitable au moyen de postes de travail et d'attribution des tâches. Les besoins spéciaux des employé-e-s et les exigences opérationnelles du Service doivent être envisagés dans le processus de prise de décisions.

\*\*

### **21.10 Répartition des heures supplémentaires**

Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

a) répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,



- b) attribuer du travail en temps supplémentaire aux employé-e-s faisant partie du même groupe et niveau par rapport au poste à combler, p. ex. CX-1 à CX-1, CX-2 à CX-2, etc.,

et

- c) donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, un préavis suffisant de cette obligation.

\*\*

### **21.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires**

- a) L'employé-e qui fait trois (3) heures supplémentaires ou plus immédiatement avant ou après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit une indemnité pour un (1) repas de neuf dollars (9 \$), sauf dans les cas où il peut prendre son repas gratuitement.
- b) Lorsque l'employé-e effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de neuf dollars (9 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis.
- c) Une période de temps payé raisonnable déterminée par la direction est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, a le droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

#### **À compter du 1<sup>er</sup> juin 2001 :**

- a) Un-e employé-e qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement avant ou après les heures de travail prévues à l'horaire doit recevoir un remboursement pour les dépenses engagées pour un (1) repas au montant de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$), sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.
- b) Lorsqu'un-e employé-e travaille en temps supplémentaire de façon continue et cette période excède le temps prévu à l'alinéa a) précédent, il ou elle doit recevoir un remboursement pour un (1) repas supplémentaire au montant de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$) pour chaque

période de temps supplémentaire de quatre (4) heures de travail par la suite, sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.

- c) Une période de temps payé raisonnable déterminée par la direction est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, a le droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

## **\*\*ARTICLE 25**

### **PRIMES DE POSTE**

#### **25.01 Prime de poste**

L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié (1/2) ou plus des heures sont habituellement prévues entre 15 h 00 et 7 h 00, touche une prime de poste d'un dollar soixante (1,60 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 15 h 00 et 7 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h 00 et 15 h 00.

#### **À compter du 1<sup>er</sup> juin 2001 :**

L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié (1/2) ou plus des heures sont habituellement prévues entre 15 h 00 et 7 h 00, touchera une prime de poste d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 15 h 00 et 7 h 00. La prime de poste ne sera pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h 00 et 15 h 00.

#### **25.02 Prime de fin de semaine**

- a) Les employé-e-s qui travaillent par postes reçoivent une prime supplémentaire d'un dollar et soixante cents (1,60 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

#### **À compter du 1<sup>er</sup> juin 2001 :**

Les employé-e-s qui travaillent par postes recevront une prime supplémentaire d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour

toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

## **ARTICLE 29**

### **CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

#### **Acquisition des crédits de congé annuel**

\*\*

**29.02** L'employé-e qui a touché au moins dix (10) jours de rémunération complète au cours d'un mois civil d'une année de congé acquiert des crédits de congé annuel aux taux suivants, à condition qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation pendant le même mois :

- a) un jour et quart ( $1 \frac{1}{4}$ ) jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- b) un jour et deux tiers ( $1 \frac{2}{3}$ ) à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- c) un jour et onze douzièmes ( $1 \frac{11}{12}$ ) à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- d) deux jours et un douzième ( $2 \frac{1}{12}$ ) à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- e) deux jours et un tiers ( $2 \frac{1}{3}$ ) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- f) deux jours et demi ( $2 \frac{1}{2}$ ) à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29<sup>e</sup>) anniversaire de service;

- g) toutefois, l'employé-e qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de cinq douzièmes (5/12) d'un jour par mois à partir du début du mois au cours duquel son vingtième (20<sup>e</sup>) anniversaire de service survient jusqu'au début du mois au cours duquel son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de service survient.

## **ARTICLE 30**

### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

#### **Congé de deuil payé**

\*\*

**30.02** Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

\*\*

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

\*\*

- b) L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

#### **30.04 Indemnité de maternité**

- a)

(iii)

\*\*

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

\*\*

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée 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).

\*\*

**30.06 Dispositions transitoires**

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

**30.07 Congé parental non payé**

\*\*

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour 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-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour 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.

\*\*

- 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*.

**30.08 Indemnité parentale**

a)

(iii)

\*\*

- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période

pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 30.04a)(iii)(B), le cas échéant;

\*\*

- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou 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'il ou elle 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 ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e 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-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

\*\*

### **30.10 Dispositions transitoires**

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

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

#### **30.15**

\*\*

a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), des enfants en famille d'accueil, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

c)

\*\*

(i) d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

## **ARTICLE 31**

### **CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

#### **Attribution des congés de maladie**

\*\*

**31.03** À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 31.02a).



**PARTIE 4 - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI**

**\*\*ARTICLE 42  
(SUPPRIMÉ)**

**ARTICLE 44  
INDEMNITÉS**

**Indemnité aux utilisateurs de chiens**

**44.01**

\*\*

- a) Lorsqu'un employé-e est tenu d'utiliser un chien dressé pour surveiller les détenus et le fait durant un poste, il touche quatre dollars (4 \$) pour chaque période pendant laquelle il utilise le chien pendant un minimum d'une (1) heure au cours des quatre (4) premières heures qui suivent immédiatement le début du poste. Le même montant est payé selon les mêmes modalités pour toute période ultérieure de quatre (4) heures.

\*\*

**44.03 Indemnité d'habillement**

Les employé-e-s CX-1 et CX-2 qui ne sont pas tenu-e-s de porter régulièrement un uniforme au cours de l'exercice de leurs fonctions reçoivent une indemnité d'habillement annuelle de quatre cents dollars (400 \$). Cette indemnité sera versée le 31 mars de chaque année.

Les dispositions s'appliquent aux employé-e-s CX-1 et CX-2 affecté-e-s à des fonctions pour des périodes excédant 6 mois par exercice financier.

Un-e employé-e recevant cette indemnité ne doit pas être admissible à recevoir des points portant sur la question de l'uniforme.

## **ARTICLE 46**

### **RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

\*\*

**46.07** Nonobstant le paragraphe 46.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

## **\*\*ARTICLE 48**

### **CONSULTATION EN MATIÈRE DE FORMATION**

**48.01** Le Service correctionnel du Canada accepte de mener des discussions entre les représentants syndicaux et patronaux ayant trait aux besoins de formation dans les établissements. La question de la formation sera à l'ordre du jour des réunions régulières de consultation mixte à tous les niveaux et couvrira notamment les aspects suivants : type, fréquence, accès et pertinence.

## **\*\*ARTICLE 49**

### **ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DES GRIEFS**

**49.01** Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Agent négociateur présente à la CRTFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'Agent négociateur.

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

## **PARTIE 5 - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION**

### **\*\*ARTICLE 52**

#### **DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**52.01** La présente convention collective expire le 31 mai 2002.

**52.02** Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

**52.03** Nonobstant le paragraphe 52.02, les conditions prévues aux articles 25.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires, 25 primes de poste, 29 Congé annuel payé et 44 Indemnité entreront en vigueur le 22 mars 2001.

**\*\*APPENDICE « A »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS  
(en dollars)**

- A) Restructuration en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**  
**C) Restructuration en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**  
**D) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**

**CX-1**

De :	\$	31268	32785	34376	36043	37791	39625	41548	43470	
À :	A	31268	32785	34376	36043	37791	39625	41548	43563	45676
	B		33441	35064	36764	38547	40418	42379	44434	46590
	C		33441	35064	36764	38547	40418	42379	44434	46590 48850
	D		34277	35941	37683	39511	41428	43438	45545	47755 50071

**CX-2**

De :	\$	37138	38622	40168	41774	43446	45183	46920	
À :	A	37138	38622	40168	41774	43446	45183	46990	48870
	B		39394	40971	42609	44315	46087	47930	49847
	C		39394	40971	42609	44315	46087	47930	49847 51841
	D		40379	41995	43674	45423	47239	49128	51093 53137

**CX-3**

De :	\$	40385	42001	43682	45429	47245	49136	51027	
À :	A	40385	42001	43682	45429	47245	49136	51101	53145
	B		42841	44556	46338	48190	50119	52123	54208
	C		42841	44556	46338	48190	50119	52123	54208 56376
	D		43912	45670	47496	49395	51372	53426	55563 57785

**CX-4**

De :	\$	43921	45678	47503	49404	51380	53435	55490	
À :	A	43921	45678	47503	49404	51380	53435	55572	57795
	B		46592	48453	50392	52408	54504	56683	58951
	C		46592	48453	50392	52408	54504	56683	58951 61309
	D		47757	49664	51652	53718	55867	58100	60425 62842

## REMARQUES SUR LA PAYE

### **I Augmentation d'échelon (applicable à tous les employés)**

- a) La période de l'augmentation d'échelon pour un employé à plein temps est de douze (12) mois.
- b) Pour les besoins administratifs de l'augmentation d'échelon décrite dans la remarque Ia), la date d'augmentation d'échelon d'un employé nommé le 20 mars 1980 ou depuis cette date à un poste de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une embauche de l'extérieur de la fonction publique sera la date d'anniversaire de sa nomination. La date d'anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 20 mars 1980 sera la date à laquelle l'employé a touché sa dernière augmentation d'échelon.

## ADMINISTRATION DU REDRESSEMENT DE LA PAYE

### **II Restructuration de la paye (ne s'applique pas aux employés dont le salaire est protégé)**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, avant l'application de tout redressement de la paye qui surviendra à cette date, un employé sera payé suivant la ligne « A » au taux de rémunération immédiatement supérieur au taux de rémunération de l'employé le 31 mai 2000.
- b) Lorsqu'un employé assume un intérim le 1<sup>er</sup> juin 2000, et qu'il touche une rémunération intérimaire conformément à la disposition 48.07, le taux de rémunération intérimaire de l'employé sera redressé à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, suivant la remarque IIa). Au terme de son affectation intérimaire, l'employé verra son taux de rémunération d'attache redressé suivant la remarque IIa).
- c) Les employés qui touchent le taux de rémunération maximum à leur niveau depuis plus de douze (12) mois le 1<sup>er</sup> juin 2001, passeront au nouveau taux de rémunération maximum à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001.

**\*\* APPENDICE « A-1 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,  
JOURNALIERS ET HORAIRES**

(en dollars)

**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**

**CX-1**

Hebdomadaire :	640,93	672,03	704,62	738,79	774,65	812,23	851,62	892,94
Journalier :	128,19	134,41	140,92	147,76	154,93	162,45	170,32	178,59
Horaire :	17,09	17,92	18,79	19,70	20,66	21,66	22,71	23,81

**CX-2**

Hebdomadaire :	755,02	785,25	816,64	849,34	883,30	918,62	955,36
Journalier :	151,00	157,05	163,33	169,87	176,66	183,72	191,07
Horaire :	20,13	20,94	21,78	22,65	23,55	24,50	25,48

**CX-3**

Hebdomadaire :	821,09	853,96	888,11	923,60	960,58	998,98	1038,95
Journalier :	164,22	170,79	177,62	184,72	192,12	199,80	207,79
Horaire :	21,90	22,77	23,68	24,63	25,62	26,64	27,71

**CX-4**

Hebdomadaire :	892,98	928,65	965,81	1004,45	1044,62	1086,38	1129,85
Journalier :	178,60	185,73	193,16	200,89	208,92	217,28	225,97
Horaire :	23,81	24,76	25,75	26,79	27,86	28,97	30,13

**NOTE**

Ces taux de rémunération ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « A » et ont été arrondis au cent le plus proche.

**\*\* APPENDICE « A-1 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,  
JOURNALIERS ET HORAIRES**

(en dollars)

**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**

**CX-1**

Hebdomadaire :	656,95	688,84	722,23	757,26	794,00	832,53	872,91	915,27	959,66
Journalier :	131,39	137,77	144,45	151,45	158,80	166,51	174,58	183,05	191,93
Horaire :	17,52	18,37	19,26	20,19	21,17	22,20	23,28	24,41	25,59

**CX-2**

Hebdomadaire :	773,90	804,87	837,05	870,57	905,38	941,58	979,24	1018,42
Journalier :	154,78	160,97	167,41	174,11	181,08	188,32	195,85	203,68
Horaire :	20,64	21,46	22,32	23,22	24,14	25,11	26,11	27,16

**CX-3**

Hebdomadaire :	841,61	875,31	910,30	946,70	984,59	1023,96	1064,91	1107,50
Journalier :	168,32	175,06	182,06	189,34	196,92	204,79	212,98	221,50
Horaire :	22,44	23,34	24,27	25,25	26,26	27,31	28,40	29,53

**CX-4**

Hebdomadaire :	915,31	951,86	989,96	1029,55	1070,74	1113,54	1158,10	1204,42
Journalier :	183,06	190,37	197,99	205,91	214,15	222,71	231,62	240,88
Horaire :	24,41	25,38	26,40	27,45	28,55	29,69	30,88	32,12

**NOTE**

Ces taux de rémunération ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « A » et ont été arrondis au cent le plus proche.

**\*\* APPENDICE « A-2 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS  
POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE SALAIRE EST PROTÉGÉ  
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**

Les taux de rémunération et les notes sur la rémunération suivants s'appliquent aux employé-e-s qui, le 1<sup>er</sup> juin 1991, sont devenus assujettis au protocole d'accord conclu le 9 février 1982 entre l'Employeur et l'agent négociateur précédent à l'égard des employé-e-s dont le salaire est protégé.

**Sous-groupe de détention****CX-COF-3**

De :	\$	35403	36867	38330	39793	41255	42716
À :	A	36111	37604	39097	40589	42080	43570
	B	37014	38544	40074	41604	43132	44659

**CX-COF-5**

De :	\$	39793	41255	42715	44177	45640	47105
À :	A	40589	42080	43569	45061	46553	48047
	B	41604	43132	44658	46188	47717	49248



**REMARQUES SUR LA PAYE****I Augmentation d'échelon (applicable à tous les employés)**

- a) La période de l'augmentation d'échelon pour un employé à plein temps est de douze (12) mois.
- b) Pour les besoins administratifs de l'augmentation d'échelon décrite dans la remarque Ia), la date d'augmentation d'échelon d'un employé nommé le 20 mars 1980 ou depuis cette date à un poste de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une embauche de l'extérieur de la fonction publique sera la date d'anniversaire de sa nomination. La date d'anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 20 mars 1980 sera la date à laquelle l'employé a touché sa dernière augmentation d'échelon.

**\*\* APPENDICE « A-3 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,  
JOURNALIERS ET HORAIRES  
POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE SALAIRE EST PROTÉGÉ  
(en dollars)**

**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**

Les taux de rémunération et les notes sur la rémunération suivants s'appliquent aux employé-e-s qui, le 1<sup>er</sup> juin 1991, sont devenus assujettis au protocole d'accord conclu le 9 février 1982 entre l'Employeur et l'agent négociateur précédent à l'égard des employé-e-s dont le salaire est protégé.

**Sous-groupe de détention****CX-COF-3**

Hebdomadaire :	692,10	720,71	749,33	777,92	806,50	835,06
Journalier :	138,42	144,14	149,87	155,58	161,30	167,01
Horaire :	18,46	19,22	19,98	20,74	21,51	22,27

**CX-COF-5**

Hebdomadaire :	777,92	806,50	835,04	863,63	892,23	920,86
Journalier :	155,58	161,30	167,01	172,73	178,45	184,17
Horaire :	20,74	21,51	22,27	23,03	23,79	24,56

**NOTE**

Ces taux de rémunération ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « A-2 » et ont été arrondis au cent le plus proche.

**\*\* APPENDICE « A-3 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,  
JOURNALIERS ET HORAIRES  
POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE SALAIRE EST PROTÉGÉ  
(en dollars)**

**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**

Les taux de rémunération et les notes sur la rémunération suivants s'appliquent aux employé-e-s qui, le 1<sup>er</sup> juin 1991, sont devenus assujettis au protocole d'accord conclu le 9 février 1982 entre l'Employeur et l'agent négociateur précédent à l'égard des employé-e-s dont le salaire est protégé.

**Sous-groupe de détention****CX-COF-3**

Hebdomadaire :	709,41	738,73	768,05	797,38	826,66	855,93
Journalier:	141,88	147,75	153,61	159,48	165,33	171,19
Horaire :	18,92	19,70	20,48	21,26	22,04	22,82

**CX-COF-5**

Hebdomadaire :	797,38	826,66	855,91	885,23	914,54	943,88
Journalier:	159,48	165,33	171,18	177,05	182,91	188,78
Horaire :	21,26	22,04	22,82	23,61	24,39	25,17

**NOTE**

Ces taux de rémunération ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « A-2 » et ont été arrondis au cent le plus proche.

**APPENDICE « D »**

**ESCORTER DES DÉTENU(S)**

2.

\*\*

- g) pour son voyage de l'aller ou de retour sans détenu, il est rémunéré pour les huit (8) premières heures comme s'il avait travaillé, le temps de voyage supplémentaire étant rémunéré au taux des heures supplémentaires applicables, jusqu'à un maximum de douze (12) heures au taux des heures normales;

## TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Objet</u>	<u>Page</u>
<b>PARTIE 1 - GÉNÉRALITÉS .....</b>		<b>1</b>
	NOTA BENE .....	2
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
7	RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	2
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION .....	3
2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	3
3	CHAMP D'APPLICATION .....	6
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT .....	6
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE .....	7
6	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION .....	7
7	RECONNAISSANCE SYNDICALE .....	7
<b>PARTIE 2 - QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DU TRAVAIL .....</b>		<b>8</b>
8	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S .....	9
**9	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	10
10	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS .....	10
11	INFORMATION .....	12

12	EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS.....	12
13	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	12
14	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AGENT NÉGOCIATEUR.....	13
15	GRÈVES ILLÉGALES.....	16
16	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	16
**17	MESURES DISCIPLINAIRES .....	16
18	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	18
19	CONSULTATION MIXTE .....	18
**20	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	19
<b>PARTIE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL.....</b>		<b>24</b>
**21	DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	25
22	INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	30
23	DEVOIR DE COMPARUTION.....	31
24	INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL.....	31
**25	PRIMES DE POSTE .....	33
26	JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	34
27	TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	36
28	CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	38

**29	CONGÉ ANNUEL PAYÉ .....	39
30	AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS .....	44
30.01	Congé de mariage payé .....	44
** 30.02	Congé de deuil payé.....	44
30.03	Congé de maternité non payé.....	45
** 30.04	Indemnité de maternité.....	46
30.05	Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides.....	50
** 30.06	Dispositions transitoires.....	50
** 30.07	Congé parental non payé .....	51
** 30.08	Indemnité parentale.....	52
30.09	Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides.....	56
** 30.10	Dispositions transitoires.....	57
30.11	Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire .....	57
30.14	Congé non payé pour les obligations personnelles .....	57
** 30.15	Congé payé pour obligations familiales .....	58
30.16	Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint .....	59
30.17	Congé pour comparution .....	60
30.18	Congé pour accident de travail .....	61
30.19	Congé payé de sélection du personnel .....	61
30.20	Congés payés ou non payés pour d'autres motifs.....	61
30.21	Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.....	62
**31	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ .....	62
32	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE .....	64
33	INDEMNITÉ DE DÉPART .....	66
34	HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE.....	69
35	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL .....	73

<b>PARTIE 4 - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI .....</b>	<b>77</b>
36	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES..... 78
37	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION..... 79
38	HARCÈLEMENT SEXUEL ..... 80
39	EXPOSÉ DES FONCTIONS ..... 80
40	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E..... 81
41	ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE..... 82
**42	(SUPPRIMÉ) ..... 84
43	OBLIGATIONS RELIGIEUSES ..... 84
**44	INDEMNITÉS ..... 85
45	PRINCIPE DE POSTE ..... 86
**46	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ ..... 87
47	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES..... 88
**48	CONSULTATION EN MATIÈRE DE FORMATION ..... 89
**49	ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DES GRIEFS..... 89
<b>PARTIE 5 - RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION .....</b>	<b>91</b>
50	ADMINISTRATION DE LA PAYE..... 92
51	CLAUSE DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION ..... 94



**52	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	94
<b>**APPENDICE « A »</b>	.....	<b>96</b>
CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS (SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS .....		96
<b>**APPENDICE « A-1 »</b>	.....	<b>98</b>
CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS (SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS) TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES, JOURNALIERS ET HORAIRES .....		98
<b>**APPENDICE « A-2 »</b>	.....	<b>100</b>
CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS (SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS) TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE SALAIRE EST PROTÉGÉ .....		100
<b>**APPENDICE « A-3 »</b>	.....	<b>102</b>
CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS (SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS) TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES, JOURNALIERS ET HORAIRES POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE SALAIRE EST PROTÉGÉ .....		102
<b>APPENDICE « B »</b>	.....	<b>104</b>
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS .....		104
<b>APPENDICE « C »</b>	.....	<b>145</b>
INDEMNITÉ DE REPAS PENDANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....		145

<b>**APPENDICE « D » .....</b>	<b>146</b>
ESCORTER DES DÉTENUS .....	146
<b>APPENDICE « E » .....</b>	<b>149</b>
HORAIRES DE TRAVAIL VARIABLES .....	149
<b>APPENDICE « F ».....</b>	<b>150</b>
<b>PROTOCOLE D'ENTENTE 00-1.....</b>	<b>151</b>
RETRAIT DES FONCTIONS EN ATTENDANT LE RÉSULTAT D'ENQUÊTES DISCIPLINAIRES RELATIVES À DES INCIDENTS IMPLIQUANT DES DÉTENUS OU DÉTENUES .....	151

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

## **PARTIE 1 - GÉNÉRALITÉS**

## NOTA BENE

### NOTA BENE :

Les dispositions de la convention collective régissant les employé-e-s du groupe des services correctionnels (surveillants) sont identiques à celles de la convention collective du groupe des services correctionnels (non-surveillants), à l'exception des points suivants :

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

**2.01** Dans la présente convention :

- c) « **unité de négociation** » désigne les employé-e-s de l'Employeur qui appartiennent au groupe des services correctionnels de la catégorie de l'exploitation dont les fonctions comportent la supervision d'autres employé-e-s de ce groupe d'occupations, et est définie dans le certificat délivré le 13 mars 2001 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique;

## ARTICLE 7

### RECONNAISSANCE SYNDICALE

**7.01** L'Employeur reconnaît l'Agent négociateur comme agent négociateur unique de tous les employé-e-s visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le treizième (13<sup>e</sup>)deuxième (2<sup>e</sup>) jour de mars 2001 à l'égard des employé-e-s du groupe des services correctionnels dont les fonctions comportent la supervision d'autres employé-e-s.

## ARTICLE 1

### OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

**1.01** La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Agent négociateur et les employé-e-s et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employé-e-s décrits dans les certificats émis le 13 mars 2001 à l'égard des employé-e-s du groupe des services correctionnels.

**1.02** Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

- a) « **Agent négociateur** » désigne Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada – (CSN) (Bargaining Agent);
- b) « **indemnité** » désigne la rétribution prévue pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (allowances);
- c) « **unité de négociation** » désigne les employé-e-s de l'Employeur qui appartiennent au groupe des services correctionnels de la catégorie de l'exploitation, dont les fonctions ne comportent pas la supervision d'autres employé-e-s de ce groupe d'occupations, et est définie dans le certificat délivré le 13 mars 2001 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (bargaining unit);
- d) « **emploi continu** » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* de

l'Employeur à la date de la signature de la présente convention  
(continuous employment);

- e) « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e divisé par cinq (5) (daily rate of pay);
- f) « **jour de repos** » désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé ou qu'il est absent de son poste sans permission (day of rest);
- g) « **employé-e** » désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui fait partie d'une des unités de négociation indiquées à l'article 7 (employee);
- h) « **Employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor (Employer);
- i) « **jour férié** » (holiday) désigne :
  - (i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
  - (ii) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :
    - (A) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,
    - ou
    - (B) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là;
- j) « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq (37,5) (hourly rate of pay);

- k) « **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un employé-e en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction (lay-off);
- l) « **congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave);
- m) « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Agent négociateur à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales (membership dues);
- n) « **conjoint** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « conjoint » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse);
- o) il existe des liens de « **conjoint de fait** » lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un employé-e a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son conjoint et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint (common-law spouse);
- p) « **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e (straight-time rate);
- q) « **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :
- (i) dans le cas d'un employé-e à temps plein, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de son horaire normal de travail;
  - ou
  - (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel, les heures de travail qu'il est autorisé à effectuer en sus de la durée normale journalière ou hebdomadaire de travail d'un employé-e à temps plein prévue dans la présente convention collective, mais ne comprend pas les heures effectuées un jour férié;
- r) « **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé-e (time and one-half);

- s) « **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e (double time);
- t) « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176) (weekly rate of pay);

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

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

### **ARTICLE 3**

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

**3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Agent négociateur, aux employé-e-s et à l'Employeur.

**3.02** Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

### **ARTICLE 4**

#### **SÛRETÉ DE L'ÉTAT**

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



**ARTICLE 5**  
**PRIORITÉ DE LA LOI SUR**  
**LA CONVENTION COLLECTIVE**

**5.01** Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé-e-s de la fonction publique assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

**ARTICLE 6**  
**RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

**6.01** Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

**ARTICLE 7**  
**RECONNAISSANCE SYNDICALE**

**7.01** L'Employeur reconnaît l'Agent négociateur comme agent négociateur unique de tous les employé-e-s visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le treizième (13<sup>e</sup>) jour de mars 2001 à l'égard des employé-e-s du groupe des services correctionnels dont les fonctions ne comportent pas la supervision d'autres employé-e-s.

**PARTIE 2 - QUESTIONS CONCERNANT  
LES RELATIONS DU TRAVAIL**

## **ARTICLE 8**

### **REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S**

**8.01** L'Employeur reconnaît à l'Agent négociateur le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

**8.02** L'Agent négociateur et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé-e-s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

**8.03** L'Agent négociateur communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 8.02.

#### **8.04**

- a) Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Agent négociateur à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c) Un employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

**8.05** L'Agent négociateur doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé-e-s un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels de l'Employeur.

**\*\*ARTICLE 9****UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

**9.01** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage et le cas échéant, les babillards électroniques est mis à la disposition de l'Agent négociateur pour y apposer des avis officiels de l'Agent négociateur. L'Agent négociateur s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Agent négociateur y compris des listes des représentants de l'Agent négociateur et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

**9.02** L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'agent négociateur, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents du syndicat.

**9.03** Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Agent négociateur de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

**9.04** L'Agent négociateur fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

**ARTICLE 10****PRÉCOMPTE DES COTISATIONS**

**10.01** Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employé-e-s de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé-e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.

**10.02** L'Agent négociateur informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e.

**10.03** Aux fins de l'application du paragraphe 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé-e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier (1<sup>er</sup>) mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

**10.04** N'est pas assujetti au présent article l'employé-e qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employé-e-s, et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé-e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.

**10.05** Nulle association d'employé-e-s, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, sauf l'Agent négociateur, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s de l'unité de négociation.

**10.06** Les montants déduits conformément au paragraphe 10.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'Agent négociateur dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

**10.07** L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

**10.08** L'Agent négociateur convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

## **ARTICLE 11**

### **INFORMATION**

**11.01** L'Employeur convient de communiquer à l'Agent négociateur, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

**11.02** L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

## **ARTICLE 12**

### **EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS**

**12.01** Les employé-e-s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un employeur provincial, municipal, commercial ou industriel, signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

## **ARTICLE 13**

### **RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR**

**13.01** Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'Employeur.

**ARTICLE 14**  
**CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'AGENT**  
**NÉGOCIATEUR**

**Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique***

**14.01** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Agent négociateur qui dépose une plainte.

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

**14.02** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

- a) à l'employé-e qui représente l'Agent négociateur dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

**14.03** L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Agent négociateur.

### **Séances d'une commission d'arbitrage, d'un bureau de conciliation et d'un mode substitutif de règlement des différends**

**14.04** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Agent négociateur devant une commission d'arbitrage, un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

**14.05** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par un bureau de conciliation ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Agent négociateur.

### **Arbitrage des griefs**

**14.06** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :

- a) partie à l'arbitrage,
- b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage,  
et
- c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

**14.07** Lorsqu'un représentant d'employé-e-s désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Agent négociateur de le représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.

**14.08** Sous réserve des nécessités du service,

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé-e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,



et

- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,
- c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

### **Séances de négociations contractuelles**

**14.09** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Agent négociateur.

### **Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

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

### **Réunions entre l'Agent négociateur et la direction non prévues dans le présent article**

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

**14.12** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Agent négociateur, de l'exécutif national des éléments et du conseil exécutif de l'Agent négociateur ainsi qu'aux congrès de l'Agent négociateur et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

### **Cours de formation des représentants**

**14.13** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Agent négociateur pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

## **ARTICLE 15 GRÈVES ILLÉGALES**

**15.01** La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit des peines à l'endroit de ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 11(2)(f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

## **ARTICLE 16 SÉCURITÉ D'EMPLOI**

**16.01** Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

## **ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES**

**17.01** Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 11(2)(f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

\*\*

**17.02** Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou 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 de l'Agent négociateur à cette réunion. Dans

la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.

\*\*

**17.03** Lors de toute enquête administrative, audition ou enquête menée par l'Employeur, où les actions de l'employé-e peuvent influencer sur les événements ou les circonstances afférents, et où l'employé-e est tenu de comparaître, il peut se faire accompagner par un représentant. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas l'enquête administrative, l'audition ou l'enquête de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé-e.

\*\*

**17.04** L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Agent négociateur qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement ou qu'une telle amende a été infligé. Lorsqu'une réprimande verbale ou écrite a été formulée, l'Employeur informe le représentant local de l'Agent négociateur à la demande de l'employé-e.

\*\*

**17.05** Lorsqu'un avis écrit est présenté à un-e employé-e l'informant qu'il-elle fait l'objet d'une enquête disciplinaire, on doit également lui présenter une copie de l'ordre de convocation d'une enquête.

\*\*

**17.06** Sur demande, l'employé-e peut enregistrer son propre interrogatoire.

\*\*

**17.07** Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur permet à l'employé-e l'accès à l'information ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire.

**17.08** L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e 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.

**17.09** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e 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 18**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**18.01** L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Agent négociateur à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

## **ARTICLE 19**

### **CONSULTATION MIXTE**

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

**19.02** Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Agent négociateur communique par écrit à l'Employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Agent négociateur aux fins de consultation.

**19.03** Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagés qui ne sont pas régies par la présente convention.

**19.04** Sans préjuger de la position que l'Employeur ou l'Agent négociateur peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

## **ARTICLE 20**

### **PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

**20.01** En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 7.0 des règlements du CNM.

**20.02** Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction 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 au paragraphe 20.05, compte tenu des réserves suivantes :

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

et

- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Agent négociateur et de se faire représenter par celle-ci.

\*\*

**20.03** Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité par les paliers suivants :

- a) palier 1 - premier (1<sup>er</sup>) palier de direction;
- b) paliers 2 - palier intermédiaire;
- c) palier final - l'administrateur générale ou l'administrateur général ou, encore, sa représentante ou son représentant autorisé.

**20.04** L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Agent négociateur.

**20.05** L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,  
et
- b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

**20.06** S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

**20.07** Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

**20.08** L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Agent négociateur.

**20.09** L'Agent négociateur a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec l'administrateur général, c'est ce dernier qui rend la décision.

**20.10** Au premier (1<sup>er</sup>) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 20.05, au plus tard le vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

**20.11** L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

**20.12** À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

**20.13** L'Employeur répond normalement au grief de l'employé-e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

**20.14** Lorsque l'Agent négociateur représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Agent négociateur et à l'employé-e.

**20.15** La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

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

**20.17** Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Agent négociateur.

**20.18** Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Agent négociateur, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

**20.19** Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé-e pour un motif déterminé aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

**20.20** L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

**20.21** L'employé-e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

**20.22** Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

**20.23** Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet de :

- a) l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,  
ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,  
ou
- c) un licenciement ou une rétrogradation aux termes des alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*



et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement d'exécution.

**20.24** Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Agent négociateur signifie de la façon prescrite :

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,  
et
- b) son accord de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.

**PARTIE 3 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **ARTICLE 21**

### **DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **Heures de travail**

##### **Travail de jour**

**21.01** Lorsque l'horaire de travail est établi de manière régulière, il doit être tel que les employé-e-s travaillent :

- a) trente-sept heures et demie (37 1/2) et cinq (5) jours par semaine et obtiennent deux (2) jours de repos consécutifs,
- b) sept heures et demie (7 1/2) par jour.

##### **Travail par poste**

**21.02** Lorsque, en raison des nécessités du service, les heures de travail des employé-e-s sont établies suivant un horaire irrégulier ou par roulement :

- a) elles doivent être établies de façon à ce que les employé-e-s :
  - (i) travaillent une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine,
  - et
  - (ii) travaillent huit (8) heures par jour.

\*\*

- b) l'Employeur prendra toutes les mesures raisonnables possibles :
  - (i) pour ne pas fixer le début du poste de travail dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste de travail précédent de l'employé-e,
  - (ii) pour veiller à ce qu'un-e employé-e affecté-e à un cycle de postes régulier ne doive pas changer de poste plus d'une fois au cours de ce cycle sans son consentement, sauf en situation d'urgence survenant dans les pénitenciers.

et

- (iii) pour éviter toute variation excessive de la durée du travail.
- c) sauf en situation d'urgence survenant dans les pénitenciers, l'horaire de travail doit être fixé de telle façon que chaque poste puisse se terminer au plus tard neuf (9) heures après qu'il a commencé,
- d) l'horaire de travail doit être fixé de telle façon que l'employé-e ne soit pas normalement tenu de travailler plus de huit (8) jours civils consécutifs. Des exceptions peuvent être permises, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou après consultation entre l'Employeur et l'Agent négociateur,
- e) la moyenne des heures de travail doit être établie sur une période (en semaines) ne dépassant pas le produit de deux (2) fois le nombre de postes d'agents des services correctionnels du même niveau de classification dans une institution,
- f) l'employé-e doit bénéficier d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à la fois.

### **21.03**

\*\*

- a) Les horaires des postes de travail doivent être affichés au moins quatorze (14) jours civils avant la date du début du nouvel horaire afin de permettre à un-e employé-e d'obtenir un avis raisonnable pour connaître le poste de travail qui lui sera affecté. Le poste de travail, comme il est indiqué dans l'horaire, doit correspondre à l'horaire du poste de travail régulier de l'employé-e.
- b) L'Employeur convient que, avant qu'un horaire de travail ne soit modifié, la modification fera l'objet d'une discussion avec le représentant autorisé de l'Agent négociateur, si la modification doit toucher la majorité des employé-e-s régis par l'horaire.
- c) Dans les cinq (5) jours qui suivent l'avis de consultation présenté par l'une ou l'autre partie, l'Agent négociateur communiquera par écrit à l'Employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de consultation.

\*\*

- d) Un-e employé-e dont le poste de travail normalement prévu est modifié sans un avis préalable de quarante-huit (48) heures est compensé-e à temps et demi (1 1/2) pour le premier (1<sup>er</sup>) poste de travail complet travaillé dans le cadre du nouvel horaire. Les postes de travail ultérieurs dans le cadre du nouvel horaire doivent être rémunérés en temps normal.

### **Généralités**

**21.04** L'horaire des heures de travail ne peut pas être interprété comme garantissant à l'employé-e une durée de travail minimale ou maximale.

**21.05** À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'Employeur donne son approbation, les employé-e-s peuvent s'échanger des postes de travail si cela ne donne pas lieu à un supplément de frais pour l'Employeur.

\*\*

**21.06** Après une consultation significative avec le représentant local approprié de l'Agent négociateur, l'Employeur prévoira une rotation du personnel équitable au moyen de postes de travail et d'attribution des tâches. Les besoins spéciaux des employé-e-s et les exigences opérationnelles du Service doivent être envisagés dans le processus de prise de décisions.

**21.07** Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'Employeur :

- a) accorde à l'agent des services correctionnels une période raisonnable de temps pour prendre son repas au cours de tout poste,  
et
- b) nonobstant le paragraphe a) ci-dessus, un agent des services correctionnels peut être obligé de prendre son repas dans le lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

**21.08** Aux fins de l'application du paragraphe 21.07, les pauses-repas de chaque poste doivent se prendre à un moment ou l'autre durant les heures suivantes :

Poste de jour : entre 11 h 00 et 13 h 00

Poste du soir : entre 17 h 00 et 19 h 00

Poste de nuit : entre 02 h 30 et 05 h 30

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

- a) le jour où il a commencé lorsqu'au moins la moitié (1/2) ou plus des heures de travail effectuées se situe ce jour-là,

ou

- b) le jour où il se termine lorsque plus de la moitié (1/2) des heures de travail effectuées se situe ce jour-là.

En conséquence, le premier (1<sup>er</sup>) jour de repos est réputé commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du premier (1<sup>er</sup>) jour de repos de l'employé-e.

\*\*

#### **21.10 Répartition des heures supplémentaires**

Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a) répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,
- b) attribuer du travail en temps supplémentaire aux employé-e-s faisant partie du même groupe et niveau par rapport au poste à combler, p. ex. CX-1 à CX-1, CX-2 à CX-2, etc.,

et

- c) donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, un préavis suffisant de cette obligation.

**21.11** L'Agent négociateur a le droit de consulter le commissionnaire ou son représentant chaque fois qu'il est allégué que les employé-e-s sont tenus de faire un nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas raisonnable.

### **21.12 Rémunération du travail supplémentaire**

L'employé-e a droit à une rémunération à temps et demi (1 1/2) sous réserve du paragraphe 21.13 pour chaque heure supplémentaire de travail supplémentaire exécutée par lui.

**21.13** Sous réserve du paragraphe 21.14, tout employé-e a droit au tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire de travail effectuée par lui,

- a) un deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou un (1) jour de repos subséquent (deuxième (2<sup>e</sup>) jour de repos ou jour de repos subséquent désigne le deuxième (2<sup>e</sup>) jour, ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés),  
  
ou
- b) après huit (8) heures de travail supplémentaire dans une journée civile,  
  
ou
- c) en excédent de huit (8) heures consécutives supplémentaires dans toute période accolée de travail supplémentaire,
- d) dans un cas d'urgence, tel que déterminé par l'Employeur, lorsqu'un employé-e est tenu de travailler plus de vingt-quatre (24) heures consécutives, il doit être rémunéré au tarif double (2) pour toutes les heures de travail continues effectuées en surplus de vingt-quatre (24) heures.

**21.14** L'employé-e recevra une indemnité pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail qu'il exécute en temps supplémentaire.

\*\*

### **21.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires**

- a) L'employé-e qui fait trois (3) heures supplémentaires ou plus immédiatement avant ou après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit une indemnité pour un (1) repas de neuf dollars (9 \$), sauf dans les cas où il peut prendre son repas gratuitement.
- b) Lorsque l'employé-e effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période prévue à l'alinéa a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de neuf dollars (9 \$) pour

un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis.

- c) Une période de temps payé raisonnable déterminée par la direction est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, a le droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

**À compter du 1<sup>er</sup> juin 2001 :**

- a) Un-e employé-e qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire immédiatement avant ou après les heures de travail prévues à l'horaire doit recevoir un remboursement pour les dépenses engagées pour un (1) repas au montant de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$), sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.
- b) Lorsqu'un-e employé-e travaille en temps supplémentaire de façon continue et cette période excède le temps prévu à l'alinéa a) précédent, il ou elle doit recevoir un remboursement pour un (1) repas supplémentaire au montant de neuf dollars et cinquante cents (9,50 \$) pour chaque période de temps supplémentaire de quatre (4) heures de travail par la suite, sauf lorsqu'un repas gratuit est offert.
- c) Une période de temps payé raisonnable déterminée par la direction est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé-e qui est en situation de voyage et qui, de ce fait, a le droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

**ARTICLE 22**

**INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL**

**22.01** Si l'employé-e se présente au travail pour prendre son poste prévu à l'horaire, il est rémunéré pour le temps effectivement passé à travailler ou pour quatre (4) heures au minimum au taux des heures normales, soit le plus élevé de ces deux (2) montants.



**22.02** Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme étant du temps de travail.

**22.03** Les paiements prévus aux termes de l'indemnité de rappel au travail et de l'indemnité de rentrée au travail ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

## **ARTICLE 23**

### **DEVOIR DE COMPARUTION**

**23.01** L'employé-e qui est tenu d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin, défendeur ou plaignant à un procès contre un détenu ou toute autre personne dans quelconque procédure précisée au paragraphe 30.17, sous-alinéa « C » de la présente convention, en raison des actions de l'employé-e au cours de l'exercice de ses fonctions autorisées, doit être considéré comme étant en fonction et être rémunéré au taux de traitement applicable, et doit être remboursé de ses dépenses raisonnables de transport, de repas et de logement, déterminées habituellement par l'Employeur.

## **ARTICLE 24**

### **INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL**

**24.01** Si l'employé-e est rappelé au travail :

a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,

ou

b) un jour de repos,

ou

c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail,

et rentre au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

(i) une rémunération équivalent à trois (3) heures de rémunération au taux de rémunération des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération dans une période de huit (8) heures. Ce plafond comprend l'indemnité de rentrée au travail prévue au paragraphe 22.03 de la présente convention collective;

ou

(ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

d) Le paiement minimum mentionné à l'alinéa 24.01c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 35.11 de la présente convention collective.

**24.02** Sauf dans les cas où l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

### **Non-cumul des paiements**

**24.03** Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, des dispositions concernant les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité de la présente convention collective, ainsi que du paragraphe 24.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés; c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

**\*\*ARTICLE 25**  
**PRIMES DE POSTE**

**25.01 Prime de poste**

L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié (1/2) ou plus des heures sont habituellement prévues entre 15 h 00 et 7 h 00, touche une prime de poste d'un dollar soixante (1,60 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 15 h 00 et 7 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h 00 et 15 h 00.

**À compter du 1<sup>er</sup> juin 2001 :**

L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié (1/2) ou plus des heures sont habituellement prévues entre 15 h 00 et 7 h 00, touchera une prime de poste d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 15 h 00 et 7 h 00. La prime de poste ne sera pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h 00 et 15 h 00.

**25.02 Prime de fin de semaine**

- a) Les employé-e-s qui travaillent par postes reçoivent une prime supplémentaire d'un dollar et soixante cents (1,60 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

**À compter du 1<sup>er</sup> juin 2001 :**

Les employé-e-s qui travaillent par postes recevront une prime supplémentaire d'un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant à une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

## **ARTICLE 26**

### **JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

**26.01** Sous réserve du paragraphe 26.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- l) un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**26.02** L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière le jour de travail qui précède ainsi que le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Agent négociateur.

**26.03** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 26.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé-e, le jour férié est reporté au premier (1<sup>er</sup>) jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé-e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 26.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un employé-e, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé-e est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

**26.04** Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté à un (1) autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 26.03 :

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

**26.05** Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 21 de la présente convention collective, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

**26.06** Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 26.05;
- ou
- b) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

**26.07** Sauf si l'employé-e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

**26.08** Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

**26.09** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur ne demandera pas à un employé-e de travailler le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier au cours de la même période des fêtes de fin d'année.

**26.10** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour répartir, sur une base équitable, le travail sur les postes vacants du jour férié aux employés en congé férié payé qualifiés et facilement disponibles.

## **ARTICLE 27**

### **TEMPS DE DÉPLACEMENT**

**27.01** Aux fins de la présente convention collective, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

**27.02** Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 et 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

**27.03** Aux fins des paragraphes 27.02 et 27.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

Lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur,

Lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.

Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

**27.04** Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
  - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
  - et
  - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

**27.05** Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,

ou

- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 26, Jours fériés désignés payés, et à l'article 21, Durée du travail et heures supplémentaires, de la présente convention collective.

**27.06** Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e 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.

## **ARTICLE 28**

### **CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

**28.01** L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

**28.02** L'employé-e conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujetti.

**28.03** L'employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

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

**28.05** L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

**28.06** En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.



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

## **ARTICLE 29**

### **CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

#### **Année de congé**

**29.01** L'année de congé s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

#### **Acquisition des crédits de congé annuel**

\*\*

**29.02** L'employé-e qui a touché au moins dix (10) jours de rémunération complète au cours d'un mois civil d'une année de congé acquiert des crédits de congé annuel aux taux suivants, à condition qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation pendant le même mois :

- a) un jour et quart ( $1 \frac{1}{4}$ ) jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- b) un jour et deux tiers ( $1 \frac{2}{3}$ ) à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- c) un jour et onze douzièmes ( $1 \frac{11}{12}$ ) à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- d) deux jours et un douzième ( $2 \frac{1}{12}$ ) à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- e) deux jours et un tiers ( $2 \frac{1}{3}$ ) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- f) deux jours et demi ( $2 \frac{1}{2}$ ) à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29<sup>e</sup>) anniversaire de service;

- g) toutefois, l'employé-e qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de cinq douzièmes (5/12) d'un jour par mois à partir du début du mois au cours duquel son vingtième (20<sup>e</sup>) anniversaire de service survient jusqu'au début du mois au cours duquel son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) anniversaire de service survient.

### **29.03**

- a) Aux fins du paragraphe 29.02 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 l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ 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.
- b) Nonobstant le sous-alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'unité de négociation le 18 mai 1989, ou l'employé-e qui a adhéré à l'unité de négociation entre le 18 mai 1989 et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il a droit en vertu du présent article, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

### **Droit au congé annuel payé**

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

**29.05** Si, à la fin de l'année de congé, les droits au congé annuel payé d'un employé-e comprennent une fraction de droit de moins ou de plus d'une demi-journée (1/2), le droit est arrondi à la demi-journée (1/2) supérieure.

### **Établissement du calendrier des congés annuels payés**

**29.06** Les employé-e-s doivent normalement prendre tous leurs congés annuels pendant l'année de congé au cours de laquelle ils les ont acquis.

**29.07** L'Employeur doit, sous réserve des nécessités du service, s'efforcer dans la mesure du possible :

- a) d'accorder un congé annuel d'au moins deux (2) semaines consécutives à l'employé-e, à condition que celui-ci en fasse la demande avant le 31 mai de l'année de congé;
- b) d'accorder à l'employé-e son congé annuel de quelque autre façon si celui-ci donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) jours pour chaque jour de congé annuel qu'il demande.

**29.08** L'Employeur peut, pour des motifs valables, accorder un congé annuel sur préavis de durée moindre que celui prévu au paragraphe 29.07.

**29.09** Lorsque, après le 1<sup>er</sup> décembre de l'année de congé, le congé annuel de l'employé-e n'a pas été pris ou prévu au calendrier, l'Employeur peut le fixer à une date de l'année de congé en cours à condition qu'il en avise l'employé-e par écrit sept (7) jours civils à l'avance.

**29.10** L'Employeur avise l'employé-e aussitôt que possible que sa demande de congé annuel ou d'ancienneté n'a pas été approuvée. Cet avis doit être donné par écrit.

**29.11** Lorsque, au cours de tout congé annuel, il est accordé à l'employé-e :

- a) un congé de décès,  
ou
- b) un congé payé pour cause de maladie d'un membre de la proche famille,  
ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat de médecin,

la période de congé annuel ainsi remplacée est ajoutée à la période de congé annuel si l'employé-e en fait la demande et si l'Employeur y consent, ou bien elle est reportée au crédit de l'employé-e pour être utilisée plus tard.

**29.12** L'Employeur accepte, qu'une fois par année de congé, avant de prévoir au calendrier les congés annuels, une consultation sera tenue à chaque établissement avec les représentants locaux de l'Agent négociateur afin de déterminer le nombre minimal des agents de correction de chaque niveau qui ont droit aux congés annuels en même temps selon les nécessités du service de l'établissement.

### **Report des congés annuels**

**29.13** Lorsque les nécessités du service empêchent l'employé-e de prendre tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de son congé annuel est reportée à l'année de congé suivante.

**29.14** L'Employeur fait tout effort raisonnable pour satisfaire l'employé-e qui, avant le 1<sup>er</sup> décembre, demande d'être autorisé à reporter à l'année de congé suivante toute période de congé annuel d'une durée maximale de cinq (5) jours qu'il a acquis pendant l'année de congé courante. Le report des congés au-delà d'une (1) année s'effectue par accord commun; cependant, l'accumulation totale ne peut en aucun cas dépasser vingt-cinq (25) jours.

### **Rappel pendant le congé annuel payé**

#### **29.15**

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit faire tout son possible pour ne pas rappeler au travail l'employé-e qui est parti en congé annuel payé.
- b) Lorsqu'un employé-e est rappelé au travail durant une période quelconque de congé annuel, on lui rembourse les dépenses raisonnables, au sens défini par l'Employeur, qu'il engage :
  - (i) pour se rendre à son lieu de travail,
  - et
  - (ii) pour retourner au lieu d'où on l'a rappelé, s'il retourne en congé immédiatement après avoir terminé la tâche pour laquelle il a été rappelé,

sur présentation des comptes que l'Employeur exige habituellement.

- c) L'employé-e n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il a droit, aux termes du paragraphe 29.15b) à un remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

### **Congé de cessation d'emploi**

**29.16** Lorsque l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier auquel il a droit en vertu du certificat de nomination en vigueur à la cessation de son emploi.

**29.17** Nonobstant le paragraphe 29.16, l'employé-e dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 11(2)(g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pour abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 29.16, s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il cesse d'être employé.

**29.18** Nonobstant le paragraphe 29.16, l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à 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 et de congé d'ancienneté non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

### **Paiements anticipés**

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

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

## **ARTICLE 30**

### **AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS**

#### **Congé de mariage payé**

##### **30.01**

- a) Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.
- b) Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.

#### **Congé de deuil payé**

\*\*

**30.02** Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

\*\*

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

\*\*

- b) L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
- c) Si, au cours d'une période de congé de maladie ou de congé annuel, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 30.02a) 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 justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 30.02a) et b).

### **30.03 Congé de maternité non payé**

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-sept (17) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a) :
  - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
  - ou
  - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-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 l'employée 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 l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
  - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
  - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 31 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 31 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### **30.04 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* :

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

---

[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 30.04c)(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.

### **30.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.04a)(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) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.04a)(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) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 30.04 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).

\*\*

### **30.06 Dispositions transitoires**

L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

**30.07 Congé parental non payé**

\*\*

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour 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-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour 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-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,

ou

- (ii) si l'employé-e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- d) L'employé-e 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-e 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-e;
  - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

\*\*

- 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.

### **30.08 Indemnité parentale**

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touché 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 ou elle 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 ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 30.04a)(iii)(B), le cas échéant;

\*\*

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou 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'il ou elle 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 ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

toutefois, l'employé-e 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-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé-e 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) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e 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 ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) si l'employé-e a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il ou elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.



- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 30.08c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle 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-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

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

- a) L'employé-e qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 30.08a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 30.08a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 30.08a)(iii),

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

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 30.08 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

\*\*

**30.10 Dispositions transitoires**

L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

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

**30.11** Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire.

**30.12** L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire (y compris les enfants du conjoint de fait), selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

**30.13** Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

**Congé non payé pour les obligations personnelles**

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

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

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

#### **30.15**

\*\*

- a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de droit ou de fait), des enfants en famille d'accueil, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

- b) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- c) Sous réserve de l'alinéa 30.15b), l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

\*\*

- (i) d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (iv) d'une durée d'une (1) journée pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

### **Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint**

#### **30.16**

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

- b) Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul des congés annuels de l'employé-e, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### **Congé pour comparution**

**30.17** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il est tenu :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
- (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ou devant un jury d'accusation,
  - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
  - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
  - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

### **Congé pour accident de travail**

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

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,

ou

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

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

### **Congé payé de sélection du personnel**

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

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

**30.20** L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

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

### **Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent**

**30.21** Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.

**30.22** Un congé non payé peut être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

**30.23** Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

## **ARTICLE 31**

### **CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

#### **Crédits**

##### **31.01**

- a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.



- b) L'employé-e 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 ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé quinze (15) crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

### **Attribution des congés de maladie**

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

- a) qu'il puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,
- et
- b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

\*\*

**31.03** À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 31.02a).

**31.04** Lorsque l'employé-e 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 31.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale 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.

**31.05** Lorsqu'un employé-e 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 l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

**31.06** L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

**31.07** Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e 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.

**31.08** L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il aurait épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu du paragraphe 30.17.

## ARTICLE 32

### CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

#### Congé d'études non payé

**32.01** L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

**32.02** À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé-e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

**32.03** À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé-e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé-e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

**32.04** À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé-e :

- a) ne termine pas ses études;
- b) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;
- ou
- c) cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

il rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

### **Congé de promotion professionnelle payé**

#### **32.05**

- a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
  - (i) un cours offert par l'Employeur;
  - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

- b) Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à la sous-clause 32.05a) ci-dessus. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention collective concernant les heures supplémentaires (Article 21) et le temps de déplacement (Article 27) pendant le temps qu'il est en congé de promotion professionnelle visé par le présent paragraphe.
- c) Les employé-e-s en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

### **Congé d'examen payé**

**32.06** À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé-e ou améliore ses compétences.

## **ARTICLE 33**

### **INDEMNITÉ DE DÉPART**

**33.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 33.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

#### **a) Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première (1<sup>ère</sup>) mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1<sup>ère</sup>) année complète d'emploi continu et 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).

- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2<sup>e</sup>) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

**b) Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 33.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

**c) Renvoi en cours de stage**

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

**d) Retraite**

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi,  
  
ou
- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 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 qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il avait été cotisant en vertu de ladite loi,

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

**e) Décès**

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

**f) Renvoi pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de 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*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**33.02** Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 33.01.

### **33.03 Nomination à un poste chez un employeur distinct**

Nonobstant l'alinéa 33.01b), l'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à 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 départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé à la partie I de l'annexe I de ladite loi.

## **ARTICLE 34**

### **HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE**

L'Employeur et l'Agent négociateur conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention collective. La convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

#### **1. Conditions générales**

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail qu'indique la présente convention; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur et les heures journalières de travail seront consécutives.

Dans le cas des employé-e-s travaillant par postes, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de six (6) mois.

Dans le cas des employé-e-s travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.

Lorsqu'un employé-e modifie son horaire variable ou qu'il ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

## **2. Conversion des jours en heures**

Lorsque les dispositions de la présente convention font mention de jours, ceux-ci sont convertis en heures conformément à l'article 21 de la présente convention.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 30.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » aura la même signification que dans les dispositions de la convention collective.

Dans le cas d'une semaine de travail de trente-sept heures et demie (37 1/2), le jour est converti en sept heures et demie (7 1/2).

## **3. Mise en œuvre/Cessation**

À compter de la date à laquelle le présent article s'applique à un employé-e, ses crédits journaliers de congés acquis sont convertis en heures.

Tout retour d'un employé-e au régime des heures hebdomadaires normales de travail nécessitera la reconversion des crédits horaires en jours selon le taux de conversion modifié.

À compter de la date à laquelle le présent article cesse de s'appliquer à un employé-e, ses crédits horaires de congés annuels, de congés de maladie et de jours de remplacement acquis sont convertis en jours.

## **4. Congés - Généralités**

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

Lorsque les dispositions relatives aux congés mentionnent des jours dans la présente convention collective, ces jours sont convertis en heures de la façon suivante :



	<b>HEURES</b>
	<b>7 1/2</b>
- cinq douzièmes (5/12) de jour	3,125
- une demi-journée (1/2)	3,750
- cinq sixièmes (5/6) de jour	6,250
- une (1) journée	7,500
- un jour et quart (1 1/4)	9,375
- un jour et deux tiers (1 2/3)	12,500
- deux jours et un douzième (2 1/12)	15,625
- deux jours et demi (2 1/2)	18,750

## 5. Champ d'application particulier

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

### Interprétation et définitions

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

### Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4).

### Déplacements

La rémunération en heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 27.04 de la présente convention ne s'applique qu'aux heures qui dépassent l'horaire normal de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée normale de travail.

### Jours fériés désignés payés

- a) Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention.
- b) Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue dans la convention particulière du groupe concerné, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire effectuées et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.

### **Congés annuels**

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service, conformément à l'article 29 de la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

Les employé-e-s qui doivent travailler pendant une partie quelconque d'une année financière en vertu des dispositions concernant l'horaire de travail variable de la présente convention collective, ne bénéficient pas de l'arrondissement, à la demi-journée suivante, des fractions de jours de congés annuels de plus ou de moins d'une demi-journée (1/2).

### **Congés de maladie**

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés de maladie au rythme prévu à l'article 31 de la présente convention collective. Les congés seront accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé de maladie correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

### **Prime de poste**

Les employé-e-s qui travaillent par postes selon des horaires variables reçoivent une prime de poste conformément au paragraphe 25.01.

### **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée au paragraphe 48.07, est convertie en heures.

### **Échange de postes**

Lorsque des employé-e-s échangent leurs postes, si la présente convention collective le permet, l'Employeur verse la rémunération comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

### **Nombre minimal d'heures d'un poste à l'autre**

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

## **ARTICLE 35**

### **EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

#### **Définition**

**35.01** L'expression « employé-e à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à celui prévu à l'article 21 de la présente convention.

#### **Généralités**

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

**35.03** Les employé-e-s à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires que prévoit la présente convention collective à l'égard d'un employé-e à temps plein.

**35.04** Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours et le nombre d'heures de travail hebdomadaires prévues dans la présente convention collective.

**35.05** Les congés ne peuvent être accordés :

a) que pendant les périodes au cours desquelles les employé-e-s sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention collective.

#### **Jours fériés désignés**

**35.06** L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre virgule vingt-cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

**35.07** Lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 26.01 de la présente convention, il est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'indiqué dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.

**35.08** L'employé-e à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 26.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 35.07, ou il touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

### **Heures supplémentaires**

**35.09** L'expression « heures supplémentaires » désigne tout travail autorisé effectué en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'un employé-e à temps plein prévues dans la présente convention collective, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié.

**35.10** Sous réserve du paragraphe 35.09, l'employé-e à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention collective.

### **Rappel au travail**

**35.11** Lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 24.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

### **Indemnité de rentrée au travail**

**35.12** Sous réserve des dispositions du paragraphe 35.04, lorsqu'un employé-e à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au paragraphe 22.01 de la présente convention, et qu'il a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'employé-e à temps

partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

### **Congé de deuil**

**35.13** Nonobstant le paragraphe 35.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 30.02, Congé de deuil payé.

### **Congés annuels**

**35.14** L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels 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 le paragraphe 29.02 de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à cinq sixièmes ( $5/6$ ) de jour par mois, un sixième ( $1/6$ ) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour et quart ( $1\ 1/4$ ) par mois, un quart ( $1/4$ ) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à un jour et deux tiers ( $1\ 2/3$ ) par mois, un tiers ( $1/3$ ) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux jours et un douzième ( $2\ 1/12$ ) par mois, cinq douzièmes ( $5/12$ ) du nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à deux jours et demi ( $2\ 1/2$ ) par mois, la moitié ( $1/2$ ) du nombre d'heures de la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f) toutefois, l'employé-e à temps partiel qui a bénéficié ou a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congés annuels acquis réduits d'un douzième ( $1/12$ ) des heures de la semaine de travail à temps partiel, à partir du mois où survient son vingtième ( $20^{\text{e}}$ ) anniversaire de service jusqu'au début du mois au cours duquel survient son vingt-cinquième ( $25^{\text{e}}$ ) anniversaire de service.

**Congés de maladie**

**35.15** L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congés 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.

**Administration des congés annuels et des congés de maladie****35.16**

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 35.14 et 35.15, lorsque l'employé-e 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 effectuées au taux des heures normales.
- b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

**Indemnité de départ**

**35.17** Nonobstant les dispositions de l'article 33, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

**PARTIE 4 - AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI**

## **ARTICLE 36**

### **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

**36.01** Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'appendice « B », Réaménagement des effectifs, s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

**36.02** Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

**36.03** Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

**36.04** Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Agent négociateur un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

**36.05** Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 36.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les date(s) auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;



- c) le ou les lieu(x) concerné(s);
- d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

**36.06** Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 36.04, l'Employeur doit consulter l'Agent négociateur d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 36.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

**36.07** Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

## **ARTICLE 37**

### **ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

**37.01** Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Agent négociateur ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle il a été gracié.

#### **37.02**

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

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

## **ARTICLE 38**

### **HARCÈLEMENT SEXUEL**

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

#### **38.02**

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

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

## **ARTICLE 39**

### **EXPOSÉ DES FONCTIONS**

**39.01** Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

**ARTICLE 40****EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E****40.01**

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé-e sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement qu'il a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il y souscrit.
- b) Le ou les représentant(s) de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé-e.
- c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

**40.02**

- a) Avant l'examen du rendement de l'employé-e, on remet à celui-ci :
  - (i) la formule qui servira à l'examen;
  - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen;
- b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé-e, des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé-e.

**40.03** Sur la demande écrite de la part de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

## ARTICLE 41

### ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

**41.01** Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique (CNM) sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978, feront partie intégrante de la présente convention, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans 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.

**41.02** Les sujets du CNM qui peuvent être inscrits dans une convention collective sont ceux que les parties aux ententes du CNM ont désignés comme tels ou à l'égard desquels le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a rendu une décision en application de l'alinéa c) du protocole d'accord du CNM qui est entré en vigueur le 6 décembre 1978.

#### **41.03**

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

Directive sur l'aide au transport quotidien

Directive sur la prime au bilinguisme

Directive sur la réinstallation

Directive sur les charges des logements

Directive sur les postes isolés

Directive sur les uniformes

Directive sur les voyages d'affaires

Directives sur le service extérieur

**Santé / Sécurité**

Directive sur l'électricité

Directive sur l'équipement et les vêtements de protection individuelle

Directive sur l'hygiène

Directive sur l'indemnité de premiers soins

Directive sur l'utilisation de véhicules à moteur

Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments

Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe

Directive sur la manutention des matériaux

Directive sur la sécurité et la santé - Premiers soins

Directive sur le refus de travailler

Directive sur les appareils de levage

Directive sur les charpentes surélevées

Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne

Directive sur les comités et les représentants

Directive sur les espaces clos dangereux

Directive sur les outils et machines

Directive sur les pesticides

Directive sur les substances dangereuses.

- b) Pendant la durée de la présente convention, d'autres directives pourront être ajoutées à cette liste.

**41.04** Les griefs découlant des directives ci-dessus devront être présentés conformément au paragraphe 20.01 de l'article traitant de la procédure de règlement des griefs de la présente convention.

**\*\*ARTICLE 42  
(SUPPRIMÉ)**

**ARTICLE 43  
OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

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

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

**43.03** Nonobstant le paragraphe 43.02, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de frais supplémentaires pour l'Employeur.

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

## **ARTICLE 44 INDEMNITÉS**

### **Indemnité aux utilisateurs de chiens**

#### **44.01**

\*\*

- a) Lorsqu'un employé-e est tenu d'utiliser un chien dressé pour surveiller les détenus et le fait durant un poste, il touche quatre dollars (4 \$) pour chaque période pendant laquelle il utilise le chien pendant un minimum d'une (1) heure au cours des quatre (4) premières heures qui suivent immédiatement le début du poste. Le même montant est payé selon les mêmes modalités pour toute période ultérieure de quatre (4) heures.
- b) Lorsque l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins deux (2) semaines avant le début de l'horaire de travail suivant, de son intention de ne pas utiliser de chien, il n'est pas tenu d'en utiliser un, sauf lorsqu'une situation d'urgence dans un pénitencier l'exige.

### **Indemnité de responsabilité**

#### **44.02**

Lorsque, dans un établissement à sécurité minimum, le directeur ou les autres membres du personnel supérieur ne sont pas de service pendant les postes de soir et de nuit du lundi au vendredi et pendant tous les postes les fins de semaine et pendant les jours fériés, la direction peut désigner un agent des services correctionnels de niveau CX-2 pour faire fonction d'agent supérieur de poste. Pour assumer ces fonctions et responsabilités supplémentaires, l'agent supérieur de poste touche une indemnité de trois dollars (3 \$) pour chaque période de quatre (4) heures de travail comprises dans un poste de travail.

**Nota :** Lorsqu'un congé payé est accordé à un employé-e qui reçoit une indemnité pour attributions spéciales ou supplémentaires, cet employé-e a le droit, pendant ce congé, de toucher l'indemnité, si les attributions spéciales ou supplémentaires pour lesquelles il touche l'indemnité lui ont été confiées de façon continue ou pour une période de deux (2) mois ou plus antérieurement au congé.

\*\*

**44.03 Indemnité d'habillement**

Les employé-e-s CX-1 et CX-2 qui ne sont pas tenu-e-s de porter régulièrement un uniforme au cours de l'exercice de leurs fonctions reçoivent une indemnité d'habillement annuelle de quatre cents dollars (400 \$). Cette indemnité sera versée le 31 mars de chaque année.

Les dispositions s'appliquent aux employé-e-s CX-1 et CX-2 affecté-e-s à des fonctions pour des périodes excédant 6 mois par exercice financier.

Un-e employé-e recevant cette indemnité ne doit pas être admissible à recevoir des points portant sur la question de l'uniforme.

**ARTICLE 45****PRINCIPE DE POSTE****45.01**

a) Lorsqu'un employé-e-s à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures normales de travail, un jour où l'employé serait admissible à la prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 07 : 00 et 18 : 00 heures à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail.

- (i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Paragraphes 14.01,14.02, 14.04, 14.05 et 14.06.

- (ii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphes 14.09 et 14.10.



- (iii) Processus de sélection du personnel  
Paragraphe 30.19
  - (iv) Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.
  - (v) Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.
- b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

## **ARTICLE 46**

### **RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

**46.01** L'employée enceinte ou allaitant un enfant 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.

**46.02** La demande dont il est question au paragraphe 46.01 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.

**46.03** L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé-e a droit de se faire attribuer d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

- a) modifie ses tâches ou la réaffecte,  
  
ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

**46.04** L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

**46.05** Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

**46.06** Sauf exception valable, l'employée 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.

\*\*

**46.07** Nonobstant le paragraphe 46.05, dans le cas d'une employée qui travaille dans un établissement où elle a un contact direct et régulier avec les détenus, lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé payé pendant la période du risque mentionnée au certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard à la date du début du congé de maternité non payé ou à la date de fin de la grossesse, selon la première de ces éventualités.

## **ARTICLE 47**

### **RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES**

**47.01** Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée (1/2) avec solde sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical routinier.

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

**\*\*ARTICLE 48**

**CONSULTATION EN MATIÈRE DE FORMATION**

**48.01** Le Service correctionnel du Canada accepte de mener des discussions entre les représentants syndicaux et patronaux ayant trait aux besoins de formation dans les établissements. La question de la formation sera à l'ordre du jour des réunions régulières de consultation mixte à tous les niveaux et couvrira notamment les aspects suivants : type, fréquence, accès et pertinence.

**\*\*ARTICLE 49**

**ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DES GRIEFS**

**49.01** Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Agent négociateur présente à la CRTFP la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'Agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.

- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initiaée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

**PARTIE 5 - RÉMUNÉRATION ET  
DURÉE DE LA CONVENTION**

## **ARTICLE 50**

### **ADMINISTRATION DE LA PAYE**

**50.01** Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

**50.02** L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;

ou

b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne concordent pas.

#### **50.03**

a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées dans lesdites conventions.

b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention collective, les modalités suivantes s'appliquent :

(i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération et se termine le jour de la signature de la présente convention collective ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie des unités de négociation mentionnées à l'article 7 de la présente convention collective pendant la période de rétroactivité;

- (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalant à ce qui aurait été versé si la présente convention collective avait été signée ou si une décision arbitrale avait été rendue à cet égard à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
- (iv) pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément aux sous-alinéas b)(iii), l'Employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Employeur étant dégagé de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
- (v) il n'y a ni paiement ni notification en vertu du paragraphe 50.03b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1) dollar.

**50.04** Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

**50.05** Le présent article est assujéti au Protocole d'entente signé par l'Employeur et l'agent négociateur précédent le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

**50.06** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Agent négociateur les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

**50.07** Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé-e d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins une (1) journée de travail, il touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur.

**50.08** Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

## **ARTICLE 51**

### **CLAUSE DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION**

**51.01** La présente convention peut être modifiée par accord mutuel.

## **\*\*ARTICLE 52**

### **DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**52.01** La présente convention collective expire le 31 mai 2002.

**52.02** Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

**52.03** Nonobstant le paragraphe 52.02, les conditions prévues aux articles 25.15 Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires, 25 primes de poste, 29 Congé annuel payé et 44 Indemnité entreront en vigueur le 22 mars 2001.



SIGNÉE À OTTAWA, le 2<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2001.


**LE CONSEIL DU TRÉSOR  
DU  
CANADA**

**UNION OF CANADIAN  
CORRECTIONAL OFFICERS -  
SYNDICAT DES AGENTS  
CORRECTIONNELS DU  
CANADA - CSN**

  
Hélène Laurendeau

  
Sylvain Martel

  
Frank Jamieson

  
Marc Langlois

  
Marc Thibodeau

  
Pierre Mallette

  
Michel Des Lauriers

  
Kevin Grabowsky

  
Alan Alexander

  
Jason Godin

  
Karen Smith-Black

  
Paul Harrigan

  
Colleen Laframboise

  
Neil Maclean

  
Alan Stevenson

  
Yves Thibault

  
Jack Linklater

**\*\*APPENDICE « A »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS  
(en dollars)**

- A) Restructuration en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**  
**C) Restructuration en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**  
**D) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**

**CX-1**

De :	\$	31268	32785	34376	36043	37791	39625	41548	43470	
À :	A	31268	32785	34376	36043	37791	39625	41548	43563	45676
	B		33441	35064	36764	38547	40418	42379	44434	46590
	C		33441	35064	36764	38547	40418	42379	44434	46590 48850
	D		34277	35941	37683	39511	41428	43438	45545	47755 50071

**CX-2**

De :	\$	37138	38622	40168	41774	43446	45183	46920	
À :	A	37138	38622	40168	41774	43446	45183	46990	48870
	B		39394	40971	42609	44315	46087	47930	49847
	C		39394	40971	42609	44315	46087	47930	49847 51841
	D		40379	41995	43674	45423	47239	49128	51093 53137

**CX-3**

De :	\$	40385	42001	43682	45429	47245	49136	51027	
À :	A	40385	42001	43682	45429	47245	49136	51101	53145
	B		42841	44556	46338	48190	50119	52123	54208
	C		42841	44556	46338	48190	50119	52123	54208 56376
	D		43912	45670	47496	49395	51372	53426	55563 57785

**CX-4**

De :	\$	43921	45678	47503	49404	51380	53435	55490	
À :	A	43921	45678	47503	49404	51380	53435	55572	57795
	B		46592	48453	50392	52408	54504	56683	58951
	C		46592	48453	50392	52408	54504	56683	58951 61309
	D		47757	49664	51652	53718	55867	58100	60425 62842

**REMARQUES SUR LA PAYE****I Augmentation d'échelon (applicable à tous les employés)**

- a) La période de l'augmentation d'échelon pour un employé à plein temps est de douze (12) mois.
- b) Pour les besoins administratifs de l'augmentation d'échelon décrite dans la remarque Ia), la date d'augmentation d'échelon d'un employé nommé le 20 mars 1980 ou depuis cette date à un poste de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une embauche de l'extérieur de la fonction publique sera la date d'anniversaire de sa nomination. La date d'anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 20 mars 1980 sera la date à laquelle l'employé a touché sa dernière augmentation d'échelon.

**ADMINISTRATION DU REDRESSEMENT DE LA PAYE****II Restructuration de la paye (ne s'applique pas aux employés dont le salaire est protégé)**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, avant l'application de tout redressement de la paye qui surviendra à cette date, un employé sera payé suivant la ligne « A » au taux de rémunération immédiatement supérieur au taux de rémunération de l'employé le 31 mai 2000.
- b) Lorsqu'un employé assume un intérim le 1<sup>er</sup> juin 2000, et qu'il touche une rémunération intérimaire conformément à la disposition 48.07, le taux de rémunération intérimaire de l'employé sera redressé à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000, suivant la remarque IIa). Au terme de son affectation intérimaire, l'employé verra son taux de rémunération d'attache redressé suivant la remarque IIa).
- c) Les employés qui touchent le taux de rémunération maximum à leur niveau depuis plus de douze (12) mois le 1<sup>er</sup> juin 2001, passeront au nouveau taux de rémunération maximum à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001.

**\*\* APPENDICE « A-1 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,  
JOURNALIERS ET HORAIRES**

(en dollars)

**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000****CX-1**

Hebdomadaire :	640,93	672,03	704,62	738,79	774,65	812,23	851,62	892,94
Journalier :	128,19	134,41	140,92	147,76	154,93	162,45	170,32	178,59
Horaire :	17,09	17,92	18,79	19,70	20,66	21,66	22,71	23,81

**CX-2**

Hebdomadaire :	755,02	785,25	816,64	849,34	883,30	918,62	955,36
Journalier :	151,00	157,05	163,33	169,87	176,66	183,72	191,07
Horaire :	20,13	20,94	21,78	22,65	23,55	24,50	25,48

**CX-3**

Hebdomadaire :	821,09	853,96	888,11	923,60	960,58	998,98	1038,95
Journalier :	164,22	170,79	177,62	184,72	192,12	199,80	207,79
Horaire :	21,90	22,77	23,68	24,63	25,62	26,64	27,71

**CX-4**

Hebdomadaire :	892,98	928,65	965,81	1004,45	1044,62	1086,38	1129,85
Journalier :	178,60	185,73	193,16	200,89	208,92	217,28	225,97
Horaire :	23,81	24,76	25,75	26,79	27,86	28,97	30,13

**NOTE**

Ces taux de rémunération ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « A » et ont été arrondis au cent le plus proche.

**\*\* APPENDICE « A-1 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,  
JOURNALIERS ET HORAIRES**

(en dollars)

**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001****CX-1**

Hebdomadaire :	656,95	688,84	722,23	757,26	794,00	832,53	872,91	915,27	959,66
Journalier :	131,39	137,77	144,45	151,45	158,80	166,51	174,58	183,05	191,93
Horaire :	17,52	18,37	19,26	20,19	21,17	22,20	23,28	24,41	25,59

**CX-2**

Hebdomadaire :	773,90	804,87	837,05	870,57	905,38	941,58	979,24	1018,42
Journalier :	154,78	160,97	167,41	174,11	181,08	188,32	195,85	203,68
Horaire :	20,64	21,46	22,32	23,22	24,14	25,11	26,11	27,16

**CX-3**

Hebdomadaire :	841,61	875,31	910,30	946,70	984,59	1023,96	1064,91	1107,50
Journalier :	168,32	175,06	182,06	189,34	196,92	204,79	212,98	221,50
Horaire :	22,44	23,34	24,27	25,25	26,26	27,31	28,40	29,53

**CX-4**

Hebdomadaire :	915,31	951,86	989,96	1029,55	1070,74	1113,54	1158,10	1204,42
Journalier :	183,06	190,37	197,99	205,91	214,15	222,71	231,62	240,88
Horaire :	24,41	25,38	26,40	27,45	28,55	29,69	30,88	32,12

**NOTE**

Ces taux de rémunération ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « A » et ont été arrondis au cent le plus proche.

**\*\* APPENDICE « A-2 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS  
POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE SALAIRE EST PROTÉGÉ  
(en dollars)**

- A) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**  
**B) En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**

Les taux de rémunération et les notes sur la rémunération suivants s'appliquent aux employé-e-s qui, le 1<sup>er</sup> juin 1991, sont devenus assujettis au protocole d'accord conclu le 9 février 1982 entre l'Employeur et l'agent négociateur précédent à l'égard des employé-e-s dont le salaire est protégé.

**Sous-groupe de détention****CX-COF-3**

De :	\$	35403	36867	38330	39793	41255	42716
À :	A	36111	37604	39097	40589	42080	43570
	B	37014	38544	40074	41604	43132	44659

**CX-COF-5**

De :	\$	39793	41255	42715	44177	45640	47105
À :	A	40589	42080	43569	45061	46553	48047
	B	41604	43132	44658	46188	47717	49248

## **REMARQUES SUR LA PAYE**

### **I Augmentation d'échelon (applicable à tous les employés)**

- a) La période de l'augmentation d'échelon pour un employé à plein temps est de douze (12) mois.
- b) Pour les besoins administratifs de l'augmentation d'échelon décrite dans la remarque Ia), la date d'augmentation d'échelon d'un employé nommé le 20 mars 1980 ou depuis cette date à un poste de l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une embauche de l'extérieur de la fonction publique sera la date d'anniversaire de sa nomination. La date d'anniversaire pour l'employé qui a été nommé à un poste de l'unité de négociation avant le 20 mars 1980 sera la date à laquelle l'employé a touché sa dernière augmentation d'échelon.

**\*\* APPENDICE « A-3 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,  
JOURNALIERS ET HORAIRES  
POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE SALAIRE EST PROTÉGÉ  
(en dollars)**

**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2000**

Les taux de rémunération et les notes sur la rémunération suivants s'appliquent aux employé-e-s qui, le 1<sup>er</sup> juin 1991, sont devenus assujettis au protocole d'accord conclu le 9 février 1982 entre l'Employeur et l'agent négociateur précédent à l'égard des employé-e-s dont le salaire est protégé.

**Sous-groupe de détention****CX-COF-3**

Hebdomadaire :	692,10	720,71	749,33	777,92	806,50	835,06
Journalier :	138,42	144,14	149,87	155,58	161,30	167,01
Horaire :	18,46	19,22	19,98	20,74	21,51	22,27

**CX-COF-5**

Hebdomadaire :	777,92	806,50	835,04	863,63	892,23	920,86
Journalier :	155,58	161,30	167,01	172,73	178,45	184,17
Horaire :	20,74	21,51	22,27	23,03	23,79	24,56

**NOTE**

Ces taux de rémunération ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « A-2 » et ont été arrondis au cent le plus proche.



**\*\* APPENDICE « A-3 »**

**CX - GROUPE : SERVICES CORRECTIONNELS  
(SURVEILLANTS ET NON-SURVEILLANTS)  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRES,  
JOURNALIERS ET HORAIRES  
POUR LES EMPLOYÉ-E-S DONT LE SALAIRE EST PROTÉGÉ  
(en dollars)**

**En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2001**

Les taux de rémunération et les notes sur la rémunération suivants s'appliquent aux employé-e-s qui, le 1<sup>er</sup> juin 1991, sont devenus assujettis au protocole d'accord conclu le 9 février 1982 entre l'Employeur et l'agent négociateur précédent à l'égard des employé-e-s dont le salaire est protégé.

**Sous-groupe de détention****CX-COF-3**

Hebdomadaire :	709,41	738,73	768,05	797,38	826,66	855,93
Journalier:	141,88	147,75	153,61	159,48	165,33	171,19
Horaire :	18,92	19,70	20,48	21,26	22,04	22,82

**CX-COF-5**

Hebdomadaire :	797,38	826,66	855,91	885,23	914,54	943,88
Journalier:	159,48	165,33	171,18	177,05	182,91	188,78
Horaire :	21,26	22,04	22,82	23,61	24,39	25,17

**NOTE**

Ces taux de rémunération ont été fixés d'après les taux annuels indiqués à l'appendice « A-2 » et ont été arrondis au cent le plus proche.

**APPENDICE « B »**

**RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

**Table des matières**

**GÉNÉRALITÉS**

- Application
- Convention collective
- Objectifs
- Définitions
- Autorisations
- Contrôle
- Documents de référence
- Demandes de renseignements

**PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

- 1.1 Ministères
- 1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor
- 1.3 Commission de la fonction publique
- 1.4 Employé-e-s

**PARTIE II AVIS OFFICIEL**

- 2.1 Ministère
- 2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor

**PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL**

- 3.1 Généralités

**PARTIE IV RECYCLAGE**

- 4.1 Généralités
- 4.2 Employé-e-s excédentaires
- 4.3 Personnes mises en disponibilité

**PARTIE V PROTECTION SALARIALE**

- 5.1 Poste d'un niveau inférieur

**PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S**

- 6.1 Généralités
- 6.2 Échange de postes
- 6.3 Options
- 6.4 Prime de maintien en fonction

**PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION**

- Préambule
- 7.1 Définitions
- 7.2 Généralités
- 7.3 Responsabilités
- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 Offres d'emploi des nouveaux Employeurs
- 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice
- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

**ANNEXE A ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION**

**ANNEXE B**

## Généralités

### Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s. À moins qu'il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

### Convention collective

À l'exception des dispositions dont la Commission de la fonction publique (CFP) est chargée, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, dans l'éventualité de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

### Objectifs

L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels l'administrateur général sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans la fonction publique leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels l'administrateur général ne peut faire de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (parties VI et VII).

### Définitions

**Administrateur général** (*deputy head*) - A le même sens qu'à l'article 2 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter.

**Avis de mise en disponibilité** (*lay-off notice*) - Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire.

**Diversification des modes de prestation des services** (*alternative delivery initiative*) - Transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de la fonction publique à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

**Échange de postes** (*alternation*) - Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études.

**Fonction publique** (*Public Service*) - Postes dans les ministères, organismes ou autres secteurs de la fonction publique du Canada dont les noms figurent à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et pour lesquels la CFP est seule autorisée à faire les nominations.

**Employé-e excédentaire** (*surplus employee*) - Employé-e nommé pour une période indéterminée et que l'administrateur général dont il relève a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

**Employé-e optant** (*opting employee*) - Employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu de l'administrateur général de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a quatre-vingt-dix (90) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 du présent appendice.

**Employé-e touché** (*affected employee*) - Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

**Garantie d'une offre d'emploi raisonnable** (*guarantee of a reasonable job offer*) - Garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée dans la fonction publique faite par l'administrateur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité

d'emploi dans la fonction publique. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**Indemnité d'études** (*education allowance*) - Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminé touché par une situation de réaménagement des effectif normale et à qui l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de sept mille dollars (7 000 \$).

**Mesure de soutien à la transition** (*transition support measure*) - Une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service dans la fonction publique, comme l'indique l'annexe B.

**Ministère d'accueil** (*appointing department*) - Ministère ou organisme qui accepte de nommer (immédiatement ou après recyclage) un employé-e excédentaire ou en disponibilité ou d'en étudier la nomination éventuelle.

**Ministère d'attache** (*home department*) - Ministère ou organisme qui déclare un employé-e excédentaire.

**Mise en disponibilité accélérée** (*accelerated lay-off*) - Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, l'administrateur général met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

**Offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) - Offre d'emploi pour une période indéterminée dans la fonction publique, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la Directive sur les voyages d'affaires. Pour les situations de diversification des modes de prestation des services, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice.

**Personne mise en disponibilité** (*laid-off person*) - Personne qui a été mise en disponibilité conformément au paragraphe 29(1) de la LEFP et pouvant toujours être nommée en priorité en vertu du paragraphe 29(3) de la LEFP.

**Priorité d'employé-e excédentaire** (*surplus priority*) - Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans la fonction publique sans concours et sans droit d'appel.

**Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable** (*twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer*) - Une des options offertes à un employé-e optant auquel l'administrateur général ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

**Priorité de mise en disponibilité** (*lay-off priority*) - Priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet à la CFP de les nommer en priorité, sans concours ou appel, aux postes pour lesquels elle les juge qualifiées dans la fonction publique. Cette priorité est accordée en vertu du paragraphe 29(3) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, pendant un (1) an à compter de la mise en disponibilité ou de l'alinéa 11(2.01) ou de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, pendant un (1) an à compter du licenciement.

**Priorité de réintégration** (*reinstatement priority*) - Priorité de nomination accordée par la CFP, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

**Réaménagement des effectifs** (*work force adjustment*) - Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

**Recyclage** (*retraining*) - Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues dans la fonction publique.

**Réinstallation** (*relocation*) - Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.

**Réinstallation d'une unité de travail** (*relocation of work unit*) - Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.

**Rémunération** (*pay*) - Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

**Statut d'employé-e excédentaire** (*surplus status*) - Un employé-e nommé pour une période indéterminée a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

**Système d'administration des priorités** (*priority administration system*) - Système conçu par la CFP et destiné à faciliter la nomination des personnes ayant droit à une priorité légale et réglementaire.

### **Autorisations**

La CFP accepte les sections du présent appendice qui relèvent de ses compétences.

### **Contrôle**

Les ministères conservent à un endroit central des renseignements sur tous les cas visés par le présent appendice, et qui portent notamment sur ce qui suit : les raisons de la mesure; le nombre, le groupe professionnel et le niveau des employé-e-s en cause; la date où l'avis a été donné; le nombre des employé-e-s placés sans recyclage; le nombre des employé-e-s recyclés (y compris le nombre de mois de salaire utilisés pour le recyclage); le niveau des postes auxquels les employé-e-s ont été nommés et le coût de toute protection salariale; et, le nombre, le type et le montant des paiements forfaitaires versés aux employé-e-s.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor se sert de ces renseignements pour faire ses vérifications périodiques.



### **Documents de référence**

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

*Code canadien du travail*, Partie I.

Directive sur les voyages d'affaires, *Manuel du Conseil du Trésor*, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 1-1.

Directive sur la réinstallation, *Manuel du Conseil du Trésor*, Volume Services aux fonctionnaires, chapitre 3-1.

*Loi sur la gestion des finances publiques*, article 11.

*Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, article 29.

*Loi sur la pension de la fonction publique*, article 40.1.

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, articles 48.1 et 49.

Politique sur la mise en disponibilité dans les situations de diversification des modes de prestation des services, *Manuel du Conseil du Trésor*, Volume Ressources humaines, chapitres 1-13.

*Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, articles 34, 35, 36, 37, 39 et 42.

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, *Manuel du Conseil du Trésor*, Administration de la paye.

### **Demandes de renseignements**

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'Agent négociateur ou aux agents responsables à l'administration centrale du ministère ou de l'organisme en cause.

Les agents responsables doivent renvoyer les questions portant sur l'application du présent appendice au Groupe de gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les demandes des employé-e-s pour des renseignements touchant leur priorité de nomination ou leur situation dans le cadre du processus de nomination prioritaire doivent être faites au conseiller en ressources humaines de leur ministère ou au bureau régional ou de district de la CFP responsable de leur dossier. Les agents responsables de ces questions à l'administration centrale des ministères ayant besoin d'explications ou de conseils peuvent communiquer avec la Division de l'équité en matière d'emploi et de l'administration des priorités de la Direction générale des programmes de recrutement et d'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique du Canada.

## **Partie I**

### **Rôles et responsabilités**

#### **1.1 Ministères**

**1.1.1** Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique, dans la mesure du possible.

**1.1.2** Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

**1.1.3** Les ministères établissent, au besoin, des comités chargés du réaménagement de leurs effectifs.

**1.1.4** Les ministères d'attache collaborent avec la CFP et avec les ministères d'accueil pour réaffecter ou pour recycler, en vue de leur réaffectation dans ces ministères d'accueil, leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité.

**1.1.5** Les ministères établissent des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de leurs employé-e-s touchés et excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité.

**1.1.6** Lorsqu'un administrateur général conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

La lettre doit indiquer si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'administrateur général et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée,

ou

- l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 du présent appendice car l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre doit préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

**1.1.7** Normalement, l'administrateur général garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi dans la fonction publique.

**1.1.8** Si l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner quatre-vingt-dix (90) jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a), une priorité d'employé-e excédentaire de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**1.1.9** Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, l'administrateur général doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

**1.1.10** Les ministères informent par écrit la CFP du statut d'excédentaire de l'employé-e et lui transmettent les détails, les formulaires, les curriculum vitae et toute autre information que la CFP pourra lui demander pour qu'elle puisse s'acquitter de sa tâche.

**1.1.11** Les ministères informent et consultent les représentants de l'Agent négociateur de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Agent négociateur le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

**1.1.12** Le ministère d'attache envoie à la CFP une recommandation écrite dans laquelle il indique si l'employé-e est apte à être nommé à un poste. S'il ne l'est pas, il informe ce dernier et l'Agent négociateur de sa recommandation et fait parvenir à l'employé-e-même copie de la recommandation écrite qu'il a adressée à la Commission de la fonction publique en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document y annexé; le ministère informe aussi l'employé-e qu'il peut présenter des observations orales ou écrites à la Commission de la fonction publique à cet égard, avant que celle-ci ne prenne une décision sur son cas. Lorsque la Commission de la fonction publique n'accepte pas la recommandation du ministère, celui-ci accorde à l'employé-e la période de priorité d'excédentaire prescrite par le présent appendice, à compter de la date à laquelle il est informé de la décision de la CFP, et il en informe l'employé-e.

**1.1.13** Le ministère d'attache fournit à la CFP une déclaration dans laquelle il précise qu'il serait prêt à nommer l'employé-e excédentaire à un poste qui convienne à ses qualifications si un tel poste était disponible.

**1.1.14** Les ministères informent officiellement les employé-e-s qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs et leur rappellent que l'appendice « E » sur le « Réaménagement des effectifs » de la présente convention s'applique.

**1.1.15** Les administrateurs généraux appliquent le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux (2) ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

**1.1.16** Les ministères doivent conseiller et renseigner leurs employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de la fonction publique.

**1.1.17** La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères évitent de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

**1.1.18** Les ministères d'attache nomment le plus grand nombre de leurs employé-e-s touchés ou excédentaires ou de leurs personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

**1.1.19** Les ministères d'attache réinstallent leurs employé-e-s excédentaires et leurs personnes mises en disponibilité, si c'est nécessaire.

**1.1.20** Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité ou un bénéficiaire d'une priorité supérieure, qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir;

ou

- qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

**1.1.21** Le ministère d'attache de l'employé-e assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux directives sur les voyages d'affaires et sur la réinstallation.

**1.1.22** Aux fins de la directive sur la réinstallation, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'Employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

**1.1.23** Aux fins de la directive sur les voyages d'affaires, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination dans la fonction publique sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

**1.1.24** Pour la période de priorité d'excédentaire, les ministères d'attache prennent à leur charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage de leurs employé-e-s excédentaires et de leurs personnes mises en disponibilité, en conformité avec la présente convention et les diverses directives applicables, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à assumer la totalité ou une partie de ces frais.

**1.1.25** Lorsqu'un employé-e excédentaire est nommé par un autre ministère à un poste pour une période déterminée, ces frais sont imputés au ministère d'attache pendant une période d'un (1) an suivant la date de la nomination, après quoi le ministère d'accueil devient le nouveau ministère d'attache de l'employé-e.

**1.1.26** Les ministères protègent le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

**1.1.27** Les ministères informent la CFP en temps opportun des résultats de toutes les présentations qui leur sont faites en vertu du présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou une éventuelle nomination, dans le cas d'une vacance prévue.

**1.1.28** Les ministères examinent leur utilisation de personnel temporaire d'agence, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans toute la mesure du possible, ils évitent de réembaucher le personnel temporaire d'agence ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

**1.1.29** Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

**1.1.30** Les ministères peuvent mettre un employé-e excédentaire en disponibilité à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le leur demande par écrit.

**1.1.31** Les ministères d'accueil collaborent avec la CFP et les autres ministères en acceptant de nommer ou de recycler le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchés ou excédentaires et de personnes mises en disponibilité d'autres ministères.

**1.1.32** Les ministères donnent aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un (1) mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

**1.1.33** Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six (6) mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

**1.1.34** Les ministères doivent présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

**1.1.35** Les ministères fournissent aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de la CFP et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par la CFP, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;
- e) la préparation à une entrevue avec la CFP;
- f) les droits et obligations de l'employé-e;

- g) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex., la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
  - h) les autres possibilités offertes à l'employé-e (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
  - i) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
  - j) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition »; « indemnité d'études »;
  - k) les Centres de ressources humaines et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
  - l) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
  - m) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- et
- n) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé.

**1.1.36** Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, les ministères d'attache établissent un plan de recyclage, le signent et le font signer par les employé-e-s en cause et par les ministères d'accueil.

**1.1.37** L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.



**1.1.38** L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité par l'Employeur à la date à laquelle l'administrateur général accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement.

## **1.2 Secrétariat du Conseil du Trésor**

**1.2.1** Il incombe au Secrétariat du Conseil du Trésor :

- a) d'examiner et de régler les cas soumis par la CFP ou par d'autres parties,  
et
- b) d'examiner les demandes de ressources présentées par les ministères aux fins du recyclage.

## **1.3 Commission de la fonction publique**

**1.3.1** La CFP établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de réaffectation des employé-e-s excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de la fonction publique.

**1.3.2** Lorsque cela est nécessaire, la CFP restreint ou suspend temporairement tout pouvoir de nomination délégué aux administrateurs généraux à l'égard de certains groupes professionnels.

**1.3.3** La CFP fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité auprès de tous les ministères, à moins que les intéressés ne l'aient avisée par écrit de leur non-disponibilité.

**1.3.4** Lorsque des ministères n'appliquent pas le présent appendice de bonne foi ou qu'ils ne collaborent pas avec la CFP en vue de réaffecter, de recycler ou de nommer des employé-e-s, celle-ci en informe le Secrétariat du Conseil du Trésor.

**1.3.5** Dans la mesure du possible, la CFP détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés, et elle en informe les ministères en conséquence.

**1.3.6** La CFP fournit aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité des services de counselling sur le réaménagement des effectifs et sur ses conséquences à leur endroit, et ce, durant toute leur période de priorité.

**1.3.7** La CFP fournit directement à l'Agent négociateur des renseignements quant au nombre et à la situation de leurs membres inscrits au système d'administration des priorités et, pour l'ensemble de la fonction publique, elle fournit des rapports à l'Agent négociateur.

**1.3.8** La Commission de la fonction publique décide si les employé-e-s sont aptes à être nommés à un poste. Lorsqu'un administrateur général recommande qu'un employé-e ne soit pas jugé apte à être nommé, la CFP, après avoir examiné cette recommandation et les observations de l'employé-e ou de son représentant, informe ces derniers et l'administrateur général de sa décision quant au droit de l'intéressé à la priorité d'employé-e excédentaire et de personne mise en disponibilité, ainsi que des motifs de cette décision. La CFP informe aussi l'Agent négociateur de sa décision.

**1.3.9** Dans la mesure du possible, la Commission de la fonction publique s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

**1.3.10** Bien que la responsabilité du recyclage incombe au ministère d'attache, la CFP est chargée de faire les présentations appropriées et peut recommander le recyclage, si celui-ci peut faciliter la nomination des intéressés à un poste. Le ministère d'accueil doit étudier la possibilité de recycler ces personnes et, s'il décide de ne pas le faire, il doit justifier sa décision.

**1.3.11** La Commission de la fonction publique informe automatiquement et promptement l'employé-e excédentaire ou la personne mise en disponibilité, son ministère d'attache et un représentant de l'Agent négociateur, dans les cas où l'employé-e ou la personne a été présenté à un ministère et ne se verra pas offrir le poste, en donnant tous les détails des raisons pour lesquelles il ne sera pas nommé au poste en question, ni recyclé en vue de l'occuper.

## **1.4 Employé-e-s**

**1.4.1** Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Agent négociateur en ce qui concerne l'application du présent appendice.

**1.4.2** Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec leur ministère et avec la CFP, à moins qu'ils n'aient informé ceux-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement au ministère d'attache et à la CFP les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que la CFP et les ministères d'accueil peuvent les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;
- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes (c.-à-d., les présentations au sein du ministère d'attache, les présentations de la CFP et les offres d'emploi faites par des ministères), y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

**1.4.3** Les employé-e-s optants doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

## **Partie II**

### **Avis officiel**

#### **2.1 Ministère**

**2.1.1** Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le

présent appendice, le ministère responsable informe confidentiellement le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Division de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, le plus tôt possible, et jamais moins de quatre-vingt-seize (96) heures avant l'annonce du réaménagement. Le ministère envoie copie de l'avis au directeur général, Direction générale des programmes de recrutement et de l'administration des priorités, Direction du ressourcement et de l'enseignement, Commission de la fonction publique.

## **2.2 Secrétariat du Conseil du Trésor**

**2.2.1** Sur réception de l'avis du ministère responsable, conformément au paragraphe 2.1 ci-dessus, et au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce du réaménagement, le directeur, Groupe de la gestion des ressources humaines, Direction de la gestion des ressources humaines, Direction des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor, informe confidentiellement par écrit le premier dirigeant de l'Agent négociateur. L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

## **Partie III**

### **Réinstallation d'une unité de travail**

#### **3.1 Généralités**

**3.1.1** Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, les ministères offrent à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

**3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six (6) mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, l'administrateur général peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice.

**3.1.3** Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.19 à 1.1.23.

**3.1.4** Les ministères s'efforceront de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche un ministre d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui l'administrateur général garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

**3.1.5** L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

## **Partie IV**

### **Recyclage**

#### **4.1 Généralités**

**4.1.1** Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, les ministères doivent faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a) à un poste vacant,
- ou
- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

**4.1.2** La CFP et les ministères sont chargés de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, et de collaborer à cette fin.

**4.1.3** Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, l'administrateur général du ministère d'attache approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans, à moins que les frais ne puissent être absorbés, auquel cas l'approbation préalable du Secrétariat du Conseil du Trésor est nécessaire, à la suite de l'examen du plan de recyclage par la CFP.

## **4.2 Employé-e-s excédentaires**

**4.2.1** L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

**4.2.2** Le ministère d'attache s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire, par ses propres agents délégués et par ceux du ministère d'accueil.

**4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

**4.2.4** Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que le ministère d'accueil ne soit disposé à le nommer pour une période indéterminée, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

**4.2.5** Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé par le ministère d'attache, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

**4.2.6** L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Employeur ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

## **4.3 Personnes mises en disponibilité**

**4.3.1** La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation de la CFP, pourvu :

a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;

- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
  - c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;
- et
- d) que le ministère d'accueil ne puisse justifier sa décision de ne pas la recruter.

**4.3.2** Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par la CFP est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

## **Partie V**

### **Protection salariale**

#### **5.1 Poste d'un niveau inférieur**

**5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du *Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition*.

**5.1.2** La protection salariale accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré excédentaire ou mis en disponibilité.

## Partie VI

### Options offertes aux employé-e-s

#### 6.1 Généralités

**6.1.1.** Normalement, les administrateurs généraux garantiront une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel ils savent qu'il existe ou ils peuvent prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**6.1.2** L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'administrateur général aura quatre-vingt-dix (90) jours pour envisager les trois options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

**6.1.3** L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de quatre-vingt-dix (90) jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit.

**6.1.4** Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de quatre-vingt-dix (90) jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**6.1.5** Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de quatre-vingt-dix (90) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

#### 6.2 Échange de postes

**6.2.1** Tous les ministères participeront au processus d'échanges de postes.

**6.2.2** Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester dans la fonction publique échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter la fonction publique, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

**6.2.3** Seul l'employé-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée indéterminée au sein de la fonction publique.



**6.2.4** Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter la fonction publique peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de la fonction publique.

**6.2.5** Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

**6.2.6** L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq (5) jours suivant l'échange de postes.

**6.2.7** Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employé-e-s des mêmes groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

**6.2.8** L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

### **6.3 Options**

**6.3.1** Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de son administrateur général aura le choix entre les options suivantes :

- a) Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze (12) mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.

Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de douze (12) mois, l'administrateur général peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il ou elle avait choisi l'option b), mesure de soutien à la transition.

Les ministères feront tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire et l'Employeur demandera à la Commission de la fonction publique de faire tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité.

ou

- b) Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service au sein de la fonction publique (voir l'annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

- c) Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas sept mille dollars (7 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :
  - (i) choisit de démissionner de la fonction publique et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité, le jour de sa cessation d'emploi;

ou

  - (ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans. Au

cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il a trouvé un autre emploi au sein de la fonction publique.

- 6.3.2** La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c).
- 6.3.3** La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.
- 6.3.4** L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.
- 6.3.5** L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à son ministère une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.
- 6.3.6** L'employé-e optant choisit l'option b) ou c) ci-dessus a droit à au plus trois cent quatre-vingt-cinq (385 \$) pour des conseils de planification financière.
- 6.3.7** L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste ou embauché dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

**6.3.8** L'administrateur général doit s'assurer que le versement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé-e peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

**6.3.9** Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

**6.3.10** L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

#### **6.4 Prime de maintien en fonction**

**6.4.1** Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

**6.4.2** Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter la fonction publique en renonçant à tous leurs droits de priorité.

**6.4.3** La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada, que spécifie à l'occasion la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, soit embauchée par le nouvel Employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

**6.4.4** Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois dans la fonction publique doivent être abolis :

- a) dans des régions éloignées du pays,
- ou
- b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs,

ou

- c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit dans la fonction publique ou ailleurs) sont très limitées.

**6.4.5** Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

**6.4.6** Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de la fonction publique :

- a) sont réinstallées ailleurs,

et

- b) que l'administrateur général du ministère d'attache décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs,

et

- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

**6.4.7** Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail du ministère est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

**6.4.8** Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution :

- a) lorsque des unités de travail de la fonction publique sont touchées par la diversification des modes d'exécution;

- b) lorsque l'administrateur général du ministère d'attache décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel Employeur;

et

- c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel Employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

**6.4.9** Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, l'administrateur général verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de la fonction publique à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

## **Partie VII**

### **Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution**

#### **Préambule**

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;

et

- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

Les parties reconnaissent :

- le besoin de l'Agent négociateur de représenter les employé-e-s au cours du processus de transition;
- le besoin de l'Employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de la fonction publique.

## 7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (*alternative delivery initiative*) désigne le transfert d'une activité ou entreprise de la fonction publique à une entité ou corporation qui constitue un Employeur distinct ou qui ne fait pas partie de la fonction publique.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel Employeur, qui satisfait aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 11(2)g.1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

## 7.2 Généralités

Les ministères, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins cent quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis à l'Agent négociateur de leur intention.

L'avis à l'Agent négociateur comprendra :

- a) le programme à l'étude pour la DMPS,
- b) la raison de la DMPS,
- et
- c) le genre d'approche anticipée (p. ex., transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale du Ministère et des éléments. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin d'effectuer des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il doit ou non accepter l'offre d'emploi.

### **1. Commercialisation**

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de proposition (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

### **2. Création d'un nouvel organisme**

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

### **3. Transfert à des Employeurs actuels**

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations Employeur-employé, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'élément ou aux éléments. Toutefois, si aucune entente n'intervient, le Ministère ira de l'avant et fera le transfert.

**7.2.1** Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel Employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquent que lorsqu'il en est fait expressément mention.



**7.2.2** Voici les trois (3) formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution :

a) **Catégorie 1 (maintien intégral)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- (i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent. Les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel Employeur;
- (ii) la reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément au *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux (2) ans chez le nouvel Employeur;
- (v) la protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- (vi) la liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel Employeur.

b) **Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- (i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel Employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- (ii) le nouveau salaire annuel moyen du nouvel Employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire annuel dans l'administration fédérale (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel Employeur ou emploi garanti pendant au moins deux (2) ans;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
- (vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) **Catégorie 3 (maintien moindre)**

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

**7.2.3** Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel Employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

**7.2.4** Les offres d'emploi faites par le nouvel Employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

### **7.3 Responsabilités**

**7.3.1** Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'administrateur général de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

**7.3.2** Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel Employeur et de faire connaître leur décision à leur ministère d'attache dans les délais fixés.

### **7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution**

**7.4.1** Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, le ministère doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel Employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

**7.4.2** L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans le cas des formules de transition de catégorie 3, le ministère d'attache peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

### **7.5 Offres d'emploi des nouveaux Employeurs**

**7.5.1** L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel Employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre (4) mois sauf si l'employé-e n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation tel qu'il est stipulé au paragraphe 11(2.02) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP).

**7.5.2** L'administrateur général peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel Employeur au plus tard.

**7.5.3** L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel Employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par l'administrateur général conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. Plus précisément, les dispositions de l'article 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de l'article 39 du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* s'appliqueront aux employé-e-s qui seront déclarés excédentaires.

**7.5.4** L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel Employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par le ministère d'attache pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi dans la fonction publique et celui du nouvel Employeur.

## **7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice**

**7.6.1** Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi satisfaisant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

## **7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération**

**7.7.1** L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel Employeur recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel Employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et la rémunération applicable au poste du nouvel Employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel Employeur.

**7.7.2** Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel Employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingt pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, le ministère lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six (6) mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de la fonction publique et celle applicable au poste du nouvel Employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel Employeur.

**7.7.3** L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel Employeur qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel Employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel Employeur.

**7.7.4** L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel Employeur recevra un montant équivalant à six (6) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de son ministère sera transféré au nouvel Employeur. Le ministère d'attache lui versera également, pour une période d'un (1) an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait dans la fonction publique et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel Employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction du ministère sera transféré au nouvel Employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

**7.7.5** Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

## **7.8 Remboursement**

**7.8.1** La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre par la suite une section de la fonction publique du Canada (plus précisément, un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la

*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre) à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

**7.8.2** La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans un secteur de la fonction publique du Canada (plus précisément, l'un des ministères et organismes énumérés à l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre), soit embauchée par le nouvel Employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

## **7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ**

**7.9.1** Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel Employeur accepte de reconnaître ces crédits.

**7.9.2** Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel Employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert.

**7.9.3** Si :

- a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites,

- b) les dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de départ sont retirées avant la date du transfert à un autre Employeur du secteur public non fédéral,
- c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1,  
  
ou
- d) dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel Employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel Employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi dans la fonction publique prend fin.

## **Annexe A - Énoncé des principes régissant la pension**

1. Le nouvel Employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel Employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel Employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension, ce qui dans le cas de régimes de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel Employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel Employeur de verser les coûts de l'Employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un (1) an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel Employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel Employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus en vertu du régime de la LPFP.



**Annexe B**

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)</b>
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31

<b>Années de service au sein de la fonction publique</b>	<b>Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)</b>
37	28
38	25
39	22
40	19
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période indéterminée, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la présente convention.

Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la présente convention s'ajoutent à la MST.

**APPENDICE « C »****INDEMNITÉ DE REPAS PENDANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'Employeur convient à cause des besoins particuliers du Service correctionnel du Canada, pendant la durée de la convention collective du groupe des services correctionnels (non-surveillants et surveillants), qui expirera le 31 mai 2002, de l'interprétation et de l'application suivantes de l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires.

1. L'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires n'est pas payée lorsque l'employé-e reçoit un ou des repas aux frais du ministère.
2. Le « repas gratuit » qui doit être fourni à la place de l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires désigne un repas complet préparé dans l'établissement où l'employé-e est en poste.
3. Un casse-croûte ou des sandwiches ne sont pas considérés par l'Employeur comme un repas complet.
4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 21.15, lorsqu'il y a une probabilité raisonnable qu'un employé-e travaille pendant le poste complet de huit (8) heures supplémentaires, la première (1<sup>ère</sup>) pause-repas doit être accordée avant qu'il effectue les trois (3) premières heures supplémentaires et la seconde pause-repas doit être accordée après qu'il a effectué environ quatre (4) heures supplémentaires.
5. Lorsque l'employé-e doit effectuer des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié désigné payé, les dispositions du paragraphe 21.15 et de l'accord énoncé dans la présente lettre ne s'appliquent à lui qu'en ce qui a trait aux heures supplémentaires effectuées sans préavis en sus des heures supplémentaires prévues pour ce jour-là.
6. Lorsque l'Employeur ne peut pas accorder à l'employé-e une période raisonnable de temps libre payé aux fins d'une pause-repas pendant les heures supplémentaires, ce dernier touche, en remplacement, une demi-heure (1/2) de rémunération au taux des heures supplémentaires du quart effectué.

**APPENDICE « D »****ESCORTER DES DÉTENU(S)**

L'Employeur convient des dispositions suivantes pendant la durée de la convention collective du groupe des services correctionnels (non-surveillants et surveillants) qui expirera le 31 mai 2002 :

1. Dans la mesure du possible, l'Employeur s'efforce d'éviter de demander aux agents des services correctionnels d'escorter des détenus en dehors de leurs jours normaux de travail.
2. Lorsqu'un agent est tenu d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est rémunéré comme suit :
  - a) la totalité de la période pendant laquelle il escorte ou surveille le détenu est considérée comme du temps de travail pour lequel il est rémunéré au taux des heures normales et/ou des heures supplémentaires applicables;
  - b) s'il est tenu d'escorter des détenus en dehors de ses heures normales de travail, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicables;
  - c) s'il escorte un détenu pendant une période inférieure à huit (8) heures, il reçoit sa rémunération normale de la journée, c'est-à-dire de huit (8) heures. Cependant, dans ces cas-là, le cas échéant, il peut être tenu de remplir les fonctions d'un autre agent des services correctionnels pendant le reste de la période de huit (8) heures;
  - d) un jour de fête légale ou un jour de repos, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicables pour les heures effectivement effectuées, le montant payé ne devant en aucun cas être inférieur à l'équivalent de huit (8) heures au taux des heures normales;

- e) toutes les heures comprises entre l'heure d'entrée au travail et l'heure du retour à l'établissement sont considérées comme des heures de travail lorsqu'elles sont consécutives et non interrompues par un arrêt pour la nuit pour une période de repos appropriée;
- f) lorsque son voyage est interrompu par un arrêt pour la nuit, il est rémunéré jusqu'à l'heure de son arrivée à destination, y compris le temps normal nécessaire pour se rendre à un hôtel, et il est rémunéré pour son temps normal de déplacement entre l'hôtel et son point de départ. Ainsi, toutes les heures comprises entre le moment normal de son inscription à l'hôtel et l'heure à laquelle il l'a quitté ne sont pas considérées comme des heures de travail;

\*\*

- g) pour son voyage de l'aller ou de retour sans détenu, il est rémunéré pour les huit (8) premières heures comme s'il avait travaillé, le temps de voyage supplémentaire étant rémunéré au taux des heures supplémentaires applicables, jusqu'à un maximum de douze (12) heures au taux des heures normales;
  - h) pendant son voyage de retour après un arrêt pour la nuit et qu'il escorte un détenu, il est rémunéré conformément à l'alinéa a) ci-dessus;
  - i) lorsque l'agent des services correctionnels qui a escorté un détenu en dehors de la région de son lieu d'affectation ne dispose pas d'une période de repos raisonnable entre la fin de son travail d'escorte et le début de son poste suivant à l'horaire, il n'est pas tenu de travailler ce jour-là; cependant, il touche la rémunération pour cette journée et les huit (8) heures sont déduites de la rémunération gagnée pendant la période d'escorte.
3. Lorsque l'agent est tenu d'escorter un détenu à l'extérieur de la région de son lieu d'affectation, il est assujéti aux conditions de voyage suivantes :
- a) les dépenses raisonnables engagées, selon la définition habituelle de l'Employeur, lui sont remboursées;

- b) s'il est tenu d'escorter un détenu pendant un voyage d'une durée minimale de neuf (9) heures, il bénéficie d'une période d'arrêt pour la nuit lorsqu'on prévoit qu'il s'écoulera plus de douze (12) heures entre l'heure de départ de l'établissement et l'heure de retour;
- c) lorsqu'on prévoit qu'il peut devoir conduire plus de quatre-vingts (80) kilomètres [cinquante (50) milles] un jour quelconque, en sus du nombre de kilomètres normalement établi par l'Employeur, il bénéficie d'un arrêt pour la nuit.

**APPENDICE « E »****HORAIRES DE TRAVAIL VARIABLES**

1. Malgré les dispositions de l'article 21 de la convention collective des employé-e-s des services correctionnels, les employé-e-s des services correctionnels qui travaillent dans des établissements correctionnels peuvent, avec l'approbation de l'Employeur, effectuer leur travail hebdomadaire en une période autre que cinq (5) jours complets, à condition de travailler en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine pendant la période fixée par l'Employeur. Pendant cette période, ils auront droit à des jours de congé ne devant pas coïncider avec leurs jours de service.
2. Sauf indication contraire de la convention collective des employé-e-s des services correctionnels, l'aménagement du temps de travail ne doit ni occasionner d'heures ou de paiements supplémentaires ni empêcher l'Employeur de programmer les heures de travail prévues dans la convention collective des employé-e-s des services correctionnels.
3. Les heures de travail visées au paragraphe 1 du présent appendice peuvent être aménagées à la demande de l'une ou l'autre des parties et doivent être convenues entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés et doivent être appliquées à tous les employé-e-s de l'établissement correctionnel.
4. Toute disposition spéciale prise en vertu du présent appendice doit être conforme aux dispositions de l'article 34 de la présente convention.
5. Les aménagements des heures de travail qui auront été appliqués dans un milieu de travail conformément au présent appendice peuvent être annulés à la fin de la période concernée, sur avis écrit donné par l'une ou l'autre partie au moins trente (30) jours à l'avance, ou plus tôt, si les deux parties sont d'accord.

**APPENDICE « F »**

Les parties acceptent de créer un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants des fonctionnaires et de l'employeur en vue de comparer les fonctions, conditions de travail et taux de salaire des fonctionnaires faisant partie de cette unité de négociation et des agents de la Gendarmerie royale du Canada en uniforme ainsi que des agents de correction provinciaux. Ce comité se réunira d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 1999 et fera rapport de ses conclusions dans neuf mois.



**PROTOCOLE D'ENTENTE 00-1****RETRAIT DES FONCTIONS EN ATTENDANT LE RÉSULTAT  
D'ENQUÊTES DISCIPLINAIRES RELATIVES À DES INCIDENTS  
IMPLIQUANT DES DÉTENUS OU DÉTENUES**

Le présent protocole rend effectif l'accord conclu entre l'Employeur et l'Agent négociateur à l'égard du retrait d'employés et employées de leurs fonctions normales en attendant le résultat d'enquêtes disciplinaires relativement à des incidents impliquant des détenus ou détenues.

Les parties reconnaissent le caractère unique du travail accompli par les agents et les agentes de correction, assurant un milieu sécuritaire où l'ensemble des professionnelles et professionnels correctionnels peuvent accomplir leur travail auprès des détenus et détenues. Afin de maintenir ce milieu sécuritaire, le respect des agents, des agentes et de la règle de droit est essentiel.

À cette fin, les parties conviennent que lorsqu'un employé ou une employée est relevé de ses fonctions en attendant le résultat d'une enquête disciplinaire relativement à un incident impliquant des détenus ou détenues, le Guide des gestionnaires pour la discipline du personnel donnera les directives applicables à ce retrait. Les parties s'engagent à tenir des consultations concrètes advenant que l'on envisage des modifications aux dispositions de ce Guide qui concernent le retrait en attendant le résultat d'enquêtes disciplinaires relativement à des incidents impliquant des détenus ou détenues.