

Convention collective

**CONVENTION ENTRE
LA CHAMBRE DES COMMUNES
ET L'INSTITUT
PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA**

**UNITÉ DE NÉGOCIATION DES
GREFFIERS À LA PROCÉDURE
ET ANALYSE ET RÉFÉRENCE**

**DATE D'EXPIRATION:
31 MARS 2020**



TABLE DES MATIÈRES

PARTIE A GÉNÉRALITÉS	1
1	
OBJET DE LA CONVENTION.....	2
DÉFINITIONS	2
TEXTES OFFICIELS.....	3
CHAMP D'APPLICATION	3
4.03 Employés à temps partiel	3
DROITS DE LA DIRECTION.....	4
DROITS DES EMPLOYÉS	4
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT	4
PARTIE B QUESTIONS RELATIVES AUX RELATIONS DE TRAVAIL	5
5	
RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	6
UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR ...	6
10.01 Accès d'un représentant de l'Institut.....	6
10.02 Diffusion de l'information	7
10.03 Documentation de l'Institut	7
RENSEIGNEMENTS	7
DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	7
12.04 Temps libre du délégué syndical.....	7
CONGÉS POUR LES QUESTIONS RELATIVES AUX RELATIONS DE TRAVAIL AUDIENCES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL	8
13.01 Plaintes en vertu de l'article 13 de la Loi sur les relations de travail au Parlement.....	8

13.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions relatives aux demandes d'accréditation	8
13.03 Employé cité comme témoin	8
13.04 Audiences d'un conseil d'arbitrage et autres processus de résolution des différends	8
13.05 Employé cité comme témoin	8
13.06 Employé constitué partie	8
13.07 Employé qui fait fonction de représentant	8
13.08 Employé cité comme témoin	8
RÉUNIONS SE TENANT AU COURS DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ...	8
13.09 Employé qui présente un grief	8
13.10 Employé qui fait fonction de représentant	8
13.11 Enquête concernant un grief.....	8
AUTRES CAS.....	8
13.12 Séances de négociations contractuelles	9
13.13 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles	9
13.14 Réunions entre l'Institut et la direction.....	9
13.15 Réunions et congrès de l'Institut	9
13.16 Cours de formation des délégués syndicaux.....	9
13.17 Commission d'arbitrage et autres processus de résolution des différends	9
INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	9
GRIEFS ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.....	9
CONSULTATION.....	11
ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ	12

MESURES DISCIPLINAIRES	13
RÉFÉRENCES D'EMPLOI.....	13
SÉCURITÉ D'EMPLOI	13
20.02 Sous-traitance	13
PARTIE C CONDITIONS D'EMPLOI	14
DURÉE DU TRAVAIL	15
21.01 Généralités	15
21.03 Horaire annuel des semaines longues et courtes	15
21.04 Horaire annuel alternatif des semaines longues et courtes	15
21.05 Horaires variables.....	16
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
22.01 Définition.....	16
22.06 Rappel au travail.....	17
22.11 Indemnité de repas	18
TEMPS DE DÉPLACEMENT	18
JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	19
24.03 Jour férié payé qui tombe un jour de repos	19
24.05 Rémunération du travail effectué un jour férié payé..	20
24.06 Jour férié payé qui coïncide avec un jour de congé payé	20
CONGÉS — GÉNÉRALITÉS	20
CONGÉS ANNUELS.....	21
26.02 Acquisition des crédits de congé annuel	21
26.04 Droit aux congés annuels payés	21
26.05 Attribution des congés annuels.....	21

26.06 Remplacement d'un congé annuel	21
26.07 Report et paiement en espèces de congés annuels .	21
26.08 Rappel au travail pendant le congé annuel	22
26.10 Annulation du congé annuel	22
26.11 Remboursement de congés au moment de la cessation d'emploi.....	22
26.12 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ	22
26.13 Recouvrement au moment de la cessation d'emploi	22
26.14 Crédits de congé annuel supplémentaires	22
26.15 Crédit unique de congé annuel.....	23
CONGÉ DE MALADIE	23
27.01 Crédits	23
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS.....	24
28.02 Congé de deuil payé.....	24
28.03 Congé de maternité non payé	24
28.04 Prestation de maternité	25
28.05 Prestations de maternité spéciale pour les employées totalement invalides	26
28.06 Congé parental non payé	27
28.07 Prestation parentale	27
28.08 Prestation parentale spéciale pour les employés totalement invalides	29
28.09 Congé non payé pour soins et éducation	29
28.10 Congé non payé pour les obligations personnelles ...	30
28.11 Congé payé pour obligations familiales	30
28.12 Congé payé pour comparution	31

28.13 Congé payé pour accident du travail	31
28.14 Congé d'examen	32
28.15 Congé pour voter	32
28.16 Congé payé de sélection de personnel	32
28.17 Congé payé pour les pratiques religieuses	32
28.18 Congé non payé avec étalement du revenu.....	32
28.19 Congé personnel	32
28.20 Congé payé pour rendez-vous médicaux.....	32
28.21 Autres congés payés	32
28.22 Autres congés non payés	32
28.23 Poste après une période de congé.....	32
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	32
29.01 Généralités	32
29.02 Mise en œuvre.....	33
29.03 Consultation	33
29.04 Activités de perfectionnement professionnel	33
29.05 Congé d'études	33
29.06 Assistance aux conférences et aux congrès	34
29.07 Perfectionnement professionnel.....	34
29.08 Remboursement des frais de cours.....	35
INDEMNITÉ DE DÉPART	35
a) Mise en disponibilité	35
b) Décès	36
c) Renvoi pendant un stage.....	36
d) Congédiement pour incapacité ou incompétence	36

30.04 Nomination à un poste dans un autre Organisme	36
30.05 Fin de l'indemnité de départ	36
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	36
SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	37
RÉGIMES D'ASSURANCE- SANTÉ.....	37
PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR.....	37
CONFLITS D'INTÉRÊTS	38
TÉLÉTRAVAIL.....	38
VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ.....	38
PARTIE D RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA	
CONVENTION.....	39
RÉMUNÉRATION	40
38.05 Rémunération provisoire	40
38.06 Gestion de l'augmentation d'échelon de rémunération	41
38.07 Périodes de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération.....	41
38.08 La date d'augmentation d'échelon.....	41
38.09 Taux de rémunération à l'avancement.....	41
38.10 Taux de rémunération lorsque le nouveau taux de salaire maximal n'excède pas l'ancien taux maximal d'au moins quatre pour cent	41
38.11 Taux de rémunération lors de rétrogradation	41
38.12 Taux de rémunération lors de reclassification à un niveau ayant un taux maximal inférieur	41
REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION	42
DURÉE DE LA CONVENTION	42
ANNEXE A	44
TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	44

Unité de négociation des Greffiers à la procédure et Analyse et référence (IPG).....	44
ANNEXE B	46
LETTRE D'ENTENTE — HEURES DE TRAVAIL	46
ANNEXE C	47
MÉMOIRE D'ENTENTE — CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	47
ANNEXE D	50
DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE) ..	50

**PARTIE A
GÉNÉRALITÉS**

1.

OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et l'Institut par l'établissement de certaines conditions d'emploi relatives à la rémunération, à la durée du travail, aux avantages sociaux et aux conditions de travail générales des employés assujettis à cette convention.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services fournis à la Chambre des communes et de favoriser le bien-être et le caractère professionnel des employés afin que les députés de la Chambre des communes soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la Chambre des communes auxquels appartiennent les employés faisant partie de l'unité de négociation.

2.

DÉFINITIONS

- 2.01 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention.
- a) « congé » Autorisation de s'absenter de son travail;
"leave"
 - b) « cotisations syndicales » Cotisations établies en application des Statuts et règlement de l'Institut à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Institut et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
"membership dues"
 - c) « emploi continu » période d'emploi continu ainsi qu'une période d'emploi interrompue durant moins de trois (3) mois:
 - (i) à la Chambre des communes ou à une autre institution qui est un employeur aux termes de l'article 3 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*;
 - (ii) dans le bureau d'un député; ou
 - (iii) dans un ministère ou un secteur de l'administration publique fédérale déjà visés ou énumérés à l'Annexe I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
"continuous employment"
 - d) « employeur » Chambre des communes représentée par le Bureau de régie interne et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Bureau de régie interne;
"Employer"
 - e) « employé » L'employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et qui fait partie de l'unité de négociation;
"employee"
 - f) « Institut » L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada;
"Institute"
 - g) « jour de repos » Un jour autre qu'un jour férié payé où l'employé n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions prescrites pour une raison autre que celle d'être en congé;
"day of rest"
 - h) « jour férié payé » Période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 1 minute un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
"designated paid holiday"
 - i) « mise en disponibilité » Cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister;
"lay-off"
 - j) « tarif double » Taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par deux (2);
"double time"

- k) « tarif et demi » Taux de rémunération horaire de l'employé multiplié par une fois et demie (1 ½);
“*time and one-half*”
 - l) « tarif normal » Équivalent du taux horaire de l'employé;
« *straight time* »
 - m) « taux de rémunération horaire » Taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-cinq (35);
“*hourly rate of pay*”
 - n) « taux de rémunération hebdomadaire » Taux de rémunération par an de l'employé divisé par 52,176;
“*weekly rate of pay*”
 - o) « taux de rémunération journalier » Taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);
“*daily rate of pay*”
 - p) « unité de négociation » Tout le personnel de l'employeur faisant partie des sous-groupes Greffiers à la procédure et Analyse et référence décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 15 avril 1987;
“*bargaining unit*”
- 2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées ont le sens qui leur est donné :
- a) dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, si elles y sont définies,
 - b) dans la Loi d'interprétation, si elles sont définies dans cette loi et non pas dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

3.

TEXTES OFFICIELS

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

4.

CHAMP D'APPLICATION

- 4.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'Institut, aux employés et à l'employeur.
- 4.02 Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.
- 4.03 **Employés à temps partiel**
- Un employé qui compte moins de trente-cinq (35) heures normales de travail par semaine a droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la proportion qui existe entre les heures de travail hebdomadaires et celles de l'employé à temps plein, sauf que :
- a) l'employé à temps partiel est rémunéré au taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) heures par semaine;
 - b) les congés ne peuvent être accordés que :
 - (i) lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention, ou
 - (ii) pendant les périodes au cours desquelles l'employé à temps partiel doit selon l'horaire remplir les fonctions prescrites;
 - c) les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé au moins trentecinq heures (35) pendant la semaine;
 - d) l'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel;
 - e) l'employé à temps partiel, qui est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les employés à temps plein à l'article 24.01 de la présente convention, est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées le jour férié;

- f) nonobstant les dispositions de l'article 30 (Indemnité de départ), l'employé dont l'emploi continu comprend à la fois une période d'emploi continu à temps plein et une autre à temps partiel voit ces années complètes d'emploi continu à temps partiel réduites proportionnellement de la différence qui existe entre les heures de travail hebdomadaires à temps partiel et celles des employés à temps plein. Dans le cas de l'employé qui, à la date de cessation de son emploi, est un employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'article 30 sera le taux de rémunération hebdomadaire que touchera ledit employé au moment de la cessation de son emploi, rajusté au taux hebdomadaire à temps plein.

5.

DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 L'Institut reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

6.

DROITS DES EMPLOYÉS

- 6.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprétée comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tout autre droit d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

7.

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

- 7.01 Aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire ne sera exercée ou appliquée à l'égard d'un employé pour des motifs fondés sur son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, son affiliation religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, une déficience mentale ou physique, l'état de personne graciée, sa situation familiale, son état matrimonial, son adhésion à l'Institut ou son activité dans celui-ci.
- 7.02 L'Institut et l'employeur reconnaissent aux employés le droit de travailler dans un milieu exempt de tout harcèlement. Les parties conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré dans le milieu de travail. Pour l'application de la présente convention, les termes « harcèlement », « harcèlement sexuel » et « abus de pouvoir » revêtent la même signification que dans la Politique sur la prévention du harcèlement de la Chambre des communes.
- 7.03 Ne constitue pas un acte discriminatoire le fait d'adopter ou de mettre en œuvre des programmes ou des plans ou de prendre des arrangements spéciaux destinés à supprimer, diminuer ou prévenir les désavantages que subit ou peut vraisemblablement subir un groupe d'individus pour des motifs fondés, directement ou indirectement, sur leur race, leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur religion, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur déficience en améliorant leurs chances d'emploi ou d'avancement, ou en leur facilitant l'accès à des services, à des installations ou à des moyens d'hébergement.
- 7.04 Lorsque la personne déléguée par l'employeur pour entendre un grief ayant trait à une discrimination ou à un harcèlement est elle-même l'objet de la plainte, l'employeur nomme un autre représentant pour entendre le grief.

PARTIE B
QUESTIONS RELATIVES AUX RELATIONS DE TRAVAIL

8.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 8.01 L'employeur reconnaît l'Institut comme agent de négociation unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 15 avril 1987, qui vise les sous-groupes des Greffiers à la procédure et Analyse et référence.
- 8.02 L'employeur reconnaît que les négociations collectives conduites en vue de conclure une convention collective constituent une fonction appropriée et un droit de l'Institut, et l'Institut et l'employeur conviennent de négocier de bonne foi conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

9.

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 9.01 À titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de chaque employé de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.
- 9.02 L'Institut informe l'employeur par écrit du montant à retenir autorisé chaque mois pour chaque employé visé au paragraphe 9.01.
- 9.03 Pour l'application du paragraphe 9.01, les retenues mensuelles sur la rémunération de chaque employé se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il y a des gains.
- 9.04 L'employé n'est pas assujéti au présent article, à condition qu'il prouve à l'employeur et à l'Institut, par une déclaration sous serment contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question :
- a) qu'il est membre d'un organisme religieux reconnu dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des cotisations pécuniaires à une association d'employés;
 - b) qu'il versera à un organisme de charité des contributions égales au montant des cotisations.
- 9.05 Aucune association d'employés, telle que l'entend l'article 3 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sauf l'Institut, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ni d'autres retenues sur la paye des employés de l'unité de négociation.
- 9.06 Les sommes retenues conformément au paragraphe 9.01 doivent être versées par chèque à l'Institut dans un délai raisonnable suivant la date de leur retenue et être accompagnées de détails qui identifient chaque employé, son numéro d'assurance sociale et les retenues faites au nom de cet employé.
- 9.07 L'employeur convient d'effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.
- 9.08 L'Institut convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant de l'erreur.
- 9.09 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.
- 9.10 L'employeur convient de délivrer à chaque employé pour usage fiscal un reçu officiel des sommes déduites de sa rémunération conformément au présent article. Ce reçu est fourni au plus tard le 28 février suivant l'année d'imposition.

10.

UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

10.01 **Accès d'un représentant de l'Institut**

Un représentant accrédité de l'Institut peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Institut et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il obtient de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question.

10.02 Diffusion de l'information

L'Institut a un accès raisonnable aux moyens de communication de la Chambre des communes pour la diffusion de ses avis officiels. Les avis ou autres documents sont préalablement approuvés par l'employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Institut et les activités sociales et récréatives. L'employeur a le droit de refuser la diffusion de l'information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

10.03 Documentation de l'Institut

L'employeur met à la disposition de l'Institut, dans ses locaux, un endroit déterminé où déposer une quantité raisonnable de dossiers et de documents de l'Institut.

11.

RENSEIGNEMENTS

11.01 L'employeur convient de communiquer à l'Institut, tous les deux mois, la liste de tous les employés qui font partie de l'unité de négociation. Cette liste mentionne le nom, la classification ainsi que l'unité de travail de chacun des employés. La liste inclut également le nom des employés qui ont quitté l'unité de négociation ou qui en sont devenus membres et, dans le cas d'un départ, précise si cet employé a quitté son emploi ou s'il est en congé sans traitement. Cette liste est remise à l'Institut dans les quinze (15) jours civils suivant le début du deuxième mois.

11.02 L'employeur convient de rendre une version électronique de la convention collective et d'un texte modificatif disponible aux employés.

11.03 À l'employé qui en fait la demande par écrit, l'employeur fournit, à un moment convenu avec celui-ci, une politique ou directive qui a des incidences directes sur ses conditions d'emploi.

11.04 On remet au nouvel employé, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son entrée en fonctions, une version électronique de la convention collective, d'une description de fonctions et attributions ainsi que des renseignements détaillés sur le régime de pension et les régimes d'assurance. Les changements apportés aux documents susmentionnés sont communiqués électroniquement aux employés.

12.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

12.01 L'employeur reconnaît à l'Institut le droit de nommer des délégués syndicaux choisis parmi les membres de l'unité de négociation.

12.02 L'employeur et l'Institut déterminent, d'un commun accord, la zone de responsabilités de chaque délégué syndical, en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des employés dans les lieux de travail.

12.03 L'Institut informe promptement l'employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux, de leur zone de responsabilités et des changements ultérieurs.

12.04 Temps libre du délégué syndical

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un temps libre payé à l'employé pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de délégué syndical dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit quitter son lieu de travail habituel, dans la mesure du possible, il avise son surveillant de son retour.

13.

**CONGÉS POUR LES QUESTIONS RELATIVES AUX RELATIONS DE TRAVAIL
AUDIENCES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
DANS LE SECTEUR PUBLIC FÉDÉRAL**

*

13.01 Plaintes en vertu de l'article 13 de la Loi sur les relations de travail au Parlement

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral ou à l'employé qui intervient au nom d'un employé qui dépose une plainte ou au nom de l'Institut qui dépose une plainte.

13.02 Demandes d'accréditation, objections et interventions relatives aux demandes d'accréditation

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

- a) à l'employé qui représente l'Institut dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
- b) à l'employé qui présente des objections personnelles à une demande d'accréditation.

13.03 Employé cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Institut.

13.04 Audiences d'un conseil d'arbitrage et autres processus de résolution des différends

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'employé qui représente l'Institut devant un conseil d'arbitrage ou qui participe à un autre processus de résolution des différends.

13.05 Employé cité comme témoin

L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par un conseil d'arbitrage et, lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par l'Institut.

13.06 Employé constitué partie

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.

13.07 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un employé représentant un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.

13.08 Employé cité comme témoin

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un employé cité à titre de témoin par un employé constitué partie dans une cause d'arbitrage.

RÉUNIONS SE TENANT AU COURS DE LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

13.09 Employé qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps rémunéré à l'employé qui présente un grief, afin que l'employé puisse assister à une réunion avec l'employeur.

13.10 Employé qui fait fonction de représentant

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps rémunéré à l'employé qui, lors d'une réunion avec l'employeur, représente un employé qui a présenté un grief.

13.11 Enquête concernant un grief

Lorsqu'un employé demande à l'Institut de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et que l'employé mandaté par l'Institut désire discuter du grief avec cet employé, les deux employés bénéficient, si les nécessités du service le permettent, du temps rémunéré à cette fin.

AUTRES CAS

13.12 Séances de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Institut.

13.13 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

13.14 Réunions entre l'Institut et la direction

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps rémunéré à l'employé qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Institut.

13.15 Réunions et congrès de l'Institut

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux réunions et aux congrès prévus dans les Statuts et règlement de l'Institut.

13.16 Cours de formation des délégués syndicaux

a) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui ont été nommés délégués syndicaux par l'Institut, pour suivre un cours de formation parrainé par l'Institut et qui se rapporte aux fonctions d'un délégué syndical.

b) Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux employés nommés délégués syndicaux par l'Institut pour assister à des séances de formation sur les relations entre l'employeur et les employés organisées par l'employeur.

13.17 Commission d'arbitrage et autres processus de résolution des différends

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Institut devant une commission d'arbitrage ou participent à un autre processus de résolution des différends.

14.

INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

14.01 Les parties conviennent qu'en cas de différend sur l'interprétation d'une clause ou d'un article de la présente convention, il est souhaitable qu'elles se réunissent dans un délai raisonnable pour chercher à résoudre le problème. Le présent article n'empêche pas l'employé de se prévaloir de la procédure de règlement des griefs que prévoit la présente convention.

15.

GRIEFS ET RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

L'employeur et l'Institut souhaitent tous les deux régler le plus possible les différends ou les désaccords en suivant un processus de coopération caractérisé par des discussions promptes et franches, et par la recherche de solutions innovatrices. Pour ce faire, la procédure de règlement des différends qui suit s'applique.

15.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'une discussion officieuse entre l'employé et son superviseur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Les parties encouragent ces discussions et elles peuvent, lorsque cela est approprié et qu'on le leur demande, fournir une aide afin de trouver une solution acceptable pour l'employé et son superviseur. Lorsque l'employé déclare, dans les délais prescrits dans le paragraphe 15.08, qu'il désire se prévaloir de cette disposition, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale n'est pas comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief.

- 15.02 Lorsqu'il désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, l'employé le remet à son superviseur immédiat ou à son responsable local, qui, immédiatement,
- l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié,
 - remet à l'employé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- 15.03 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.
- 15.04 Sous réserve de l'article 62 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur a le droit de présenter un grief de la façon prescrite par le paragraphe 15.02, sauf que :
- dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie;
 - dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Institut et de se faire représenter par lui.
- 15.05
- La procédure de règlement des griefs ne compte que deux (2) paliers, à savoir :
 - le premier palier, qui est le directeur ou le greffier principal compétent,
 - le dernier palier, qui est le greffier de la Chambre ou son représentant autorisé.
 - Le premier palier vise à permettre la divulgation de renseignements concernant le problème ou le différend de manière à faciliter la tenue de discussions franches et la recherche d'une solution acceptable pour toutes les parties. Lorsque les circonstances s'y prêtent et que les parties sont d'accord, on peut avoir recours aux services d'un médiateur. La décision rendue à ce palier précise uniquement que le grief a été réglé ou ne l'a pas été.
- 15.06 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui il faut présenter un grief.
- Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des griefs s'applique ou d'une façon qui peut être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et l'Institut.
- 15.07 Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider et se faire représenter par l'Institut à n'importe quel palier. L'Institut a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à chacun ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.
- 15.08 L'employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 15.02 au plus tard le quinzième (15^e) jour ouvrable qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- 15.09 L'employé peut présenter un grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs :
- lorsque la décision rendue au premier palier ne lui donne pas satisfaction dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle la décision a été communiquée par écrit par l'employeur;
 - lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision concernant le premier palier, au cours du délai prescrit dans le paragraphe 15.10 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la présentation de son grief au premier palier.
- 15.10 Au premier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur répond normalement au grief de l'employé dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de présentation du grief et, lorsque le grief est présenté au dernier palier, dans les trente (30) jours ouvrables.
- 15.11 Lorsque l'Institut représente l'employé dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Institut et à l'employé une copie de sa décision.

- 15.12 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire, et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.
- 15.13 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure doit être prise dans le cadre de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.
- 15.14 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé ou, dans les cas appropriés, le représentant de l'Institut, sous réserve des dispositions du paragraphe 15.16.
- 15.15 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'il est préférable que le grief soit acheminé directement au dernier palier, on peut supprimer le premier palier par accord mutuel entre l'employeur et l'employé et, le cas échéant, l'Institut.
- 15.16 Lorsque l'employeur congédie, rétrograde, refuse une nomination ou une classification à un employé, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention collective s'applique, sauf que :
- a) le grief ne peut être présenté qu'au dernier palier;
 - b) le délai de trente (30) jours ouvrables au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours ouvrables par accord mutuel entre l'employeur et le représentant de l'Institut.
- 15.17 Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable.
- 15.18 L'employé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.
- 15.19 Il est interdit à une personne de tenter par intimidation, par menace de renvoi ou par une autre espèce de menace d'amener un employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief comme le prévoit la présente convention collective.
- 15.20 Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage, aux termes de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et de son règlement d'application, à la condition qu'il s'agisse d'un grief relatif à :
- a) l'interprétation ou l'application, concernant sa personne, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant;
 - b) une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une pénalité pécuniaire;
 - c) son congédiement, à l'exception du renvoi en cours d'une période de stage relative à une première nomination;
 - d) sa rétrogradation;
 - e) en cas de refus de nomination, l'évaluation de l'employeur quant à ses aptitudes à remplir les exigences du poste;
 - f) sous réserve du paragraphe 5(3) de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sa classification par l'employeur.
- et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et de son règlement d'application.
- 15.21 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé se rattache à l'interprétation ou à l'application concernant sa personne d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que l'Institut ne signifie, de la façon prescrite :
- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage;
 - b) son accord de représentation de l'employé dans la procédure d'arbitrage.

16.

CONSULTATION

- 16.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation bilatérale et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt commun.
- 16.02 Les parties déterminent, d'un commun accord, les sujets de consultation bilatérale.
- 16.03 Le Comité de consultation est composé d'un nombre d'employés et de représentants de l'employeur mutuellement acceptable qui se réunissent à un moment qui convient aux parties. Les réunions du comité ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur pendant les heures de travail.
- 16.04 Les employés membres permanents du Comité de consultation ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle à la suite de leur présence à ces réunions avec la direction.
- 16.05 Il est interdit au Comité de consultation de s'entendre sur des mesures qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.
- 16.06 Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.
- 16.07 Dans la mesure du possible, un changement d'importance ayant des conséquences sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi est communiqué par écrit aux employés et à l'Institut au moins trente (30) jours ouvrables avant son introduction.

17.

ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

- 17.01 Pour l'application du présent article,
- a) l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie une appréciation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des fonctions qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
 - b) l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la formule prescrite par l'employeur.
- 17.02
- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation une fois remplie afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y a souscrit. Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.
 - b) Le ou les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (½) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.
- 17.03 L'employé qui n'est pas d'accord avec une évaluation officielle de son rendement a le droit de fournir aux gestionnaires ou au comité d'évaluation des arguments écrits de nature contraire et de s'assurer que ses arguments écrits sont consignés à son dossier personnel.
- 17.04 À la demande écrite de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.
- 17.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier au personnel, l'employé a l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

18.

MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 L'employeur et l'Institut conviennent que, pour des motifs justes et raisonnables, des mesures disciplinaires appropriées seront prises et qu'elles seront normalement progressives.
- 18.02 Lorsqu'on demande à un employé d'assister à une réunion où sera prise une décision disciplinaire qui le concerne, l'employé a le droit, sur demande, de se faire accompagner à la réunion par un représentant de l'Institut. L'employé est avisé par écrit de la réunion et de la raison pour laquelle elle a lieu au moins quarante-huit (48) heures, soit deux (2) jours ouvrables, avant la tenue de cette rencontre. L'employé peut renoncer à cet avis minimal.
- 18.03 L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire un document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé, document qui aurait été versé au dossier de l'employé sans qu'il en ait été informé au moment du classement ou dans un délai raisonnable après le classement.
- 18.04 Un document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé est détruit deux (2) ans après la date à laquelle l'infraction a eu lieu, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période. Cette période sera automatiquement prolongée pour la durée de toute période de congé sans solde de plus de trois (3) mois.
- 18.05 a) Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, l'employeur indique à l'employé, par écrit, la raison de ces mesures. L'employeur s'engage à remettre un tel avis au moment où ces mesures sont appliquées ou, si ce n'est pas possible, dans un délai raisonnable par la suite.
- b) L'employeur avise le représentant local de l'Institut lorsque des suspensions ou congédiements sont imposés.

19.

RÉFÉRENCES D'EMPLOI

- 19.01 Sur demande de l'employé, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service de l'employé, ses principales fonctions et responsabilités, et l'exécution de ces fonctions.

20.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 20.01 L'employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de faire en sorte qu'aucun employé ne soit mis en disponibilité pendant la durée de la présente convention collective et de veiller à ce que la compression d'effectifs soit réalisée par attrition. Cet engagement est assujéti au consentement et à la capacité de chaque employé, qui autrement serait mis en disponibilité, de subir une formation et d'accepter une réaffectation.

20.02 **Sous-traitance**

L'employeur maintient les usages pratiqués dans le passé selon lesquels il fait tout effort raisonnable pour que les employés qui deviendraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi à la Chambre des communes.

PARTIE C
CONDITIONS D'EMPLOI

21.

DURÉE DU TRAVAIL

21.01 Généralités

Pour l'application du présent article, la semaine de travail est de sept (7) jours consécutifs, commençant à 0 h 1 minute le lundi et se terminant à 24 heures le dimanche. La journée est une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 0 h 1 minute.

- 21.02
- a) L'horaire de travail annuel est de mille huit cent vingt (1 820) heures.
 - b) La semaine de travail est du lundi au vendredi inclusivement et d'une durée moyenne de trente-cinq (35) heures par semaine excluant les pauses repas. Le samedi et le dimanche sont jours de repos.
 - c) Les heures régulières sont effectuées entre 7 h 30 et 20 heures pourvu qu'un employé ne quitte pas normalement avant 16 heures. On ne peut exiger que l'employé travaille au-delà de sa journée régulière de travail, excluant les pauses repas, au taux régulier.
 - d) L'employeur fait tout effort raisonnable afin de minimiser le nombre d'occasions où un employé devra travailler à taux régulier après 18 heures. À cette fin, l'employeur consulte les employés concernés et prend en considération leurs préférences, dans la mesure du possible, en établissant l'horaire de travail.

21.03 Horaire annuel des semaines longues et courtes

- a) Conformément au paragraphe 21.02, les heures de travail sont établies de la façon suivante : pendant trente-neuf (39) semaines par année, la semaine de travail est de trente-sept heures et demie (37 ½), et pendant treize (13) semaines par année, la semaine de travail est de vingt-sept heures et demie (27 ½).
- b) La semaine de vingt-sept heures et demie (27 ½) se fait normalement en quatre (4) jours. L'employé peut, à sa demande et moyennant l'approbation de l'employeur, faire ses heures de travail sur une période autre que quatre (4) jours.
- c) Dès que possible, l'employeur établit l'horaire des semaines de 37 ½ et 27 ½ heures par semaine pour l'année qui vient. À cette fin, l'employeur consulte l'Institut et prend en considération les préférences des employés. Les employés seront informés par écrit de l'horaire annuel avant le début de l'année en question.
- d) L'employé ou l'employeur peut désigner comme « semaines flottantes » jusqu'à quatre (4) des semaines courtes, dont les dates seront fixées d'un commun accord par l'employé et l'employeur.
- e) L'employeur peut modifier l'horaire annuel tel que défini aux alinéas a) et b) ci-dessus dans le but de répondre aux exigences du service de la Chambre des communes ou en réponse aux demandes des employés. Avant l'application de ces changements, l'employeur consulte les représentants de l'Institut. L'employeur fait tout effort raisonnable afin de minimiser le nombre et la portée des changements à l'horaire annuel résultant d'exigences du service de la Chambre des communes.
- f) Nonobstant les alinéas a) et b), l'employeur peut, à la suite d'un préavis raisonnable et de consultation significative avec l'Institut, mettre en vigueur une semaine de travail régulière d'une durée de trente-cinq (35) heures.

21.04 Horaire annuel alternatif des semaines longues et courtes

- a) Un employé peut choisir, en transmettant un avis écrit à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'annonce de l'horaire annuel, ou au plus tard le 15 décembre, selon la date la plus éloignée, de modifier l'horaire annuel décrit au paragraphe 21.03 comme suit : les semaines longues seront de quarante (40) heures et les semaines courtes de vingt (20) heures, pourvu que toutes les autres conditions du paragraphe 21.03 s'appliquent. L'employeur autorise une telle variante si les nécessités du service le permettent.
- b) La semaine de vingt (20) heures se fait normalement en trois (3) jours. À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé pourra faire ces heures de travail autrement qu'en trois (3) jours.
- c) Par préavis écrit de trente (30) jours et avec l'approbation de l'employeur, un employé peut demander l'abandon de l'horaire annuel modifié. Pour les besoins du service, l'employeur peut mettre fin à l'horaire annuel modifié de l'employé moyennant un préavis écrit de trente (30) jours civils. Cette disposition ne doit pas entraîner de rémunération supplémentaire en espèces à l'employé du seul fait qu'il renonce à l'horaire en question. Les heures de travail qui restent au cours de l'année civile seront ajustées en conséquence.

21.05 Horaires variables

Nonobstant une disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différant ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir des heures de travail permises dans la présente convention.

a) Horaire quotidien variable

Nonobstant l'alinéa 21.02 c), à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, un employé peut travailler un horaire de travail variable sur une base quotidienne, pourvu que cet horaire soit effectué entre 7 h 30 et 20 heures et pourvu qu'un employé ne quitte pas normalement avant 16 heures.

b) Horaire hebdomadaire variable

À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que la durée de travail hebdomadaire totalise, en moyenne, trente-cinq (35) heures.

21.06 Un employé sera normalement tenu de présenter un rapport de présence mensuel dans lequel il précisera les congés pris et les autres absences. Lorsque l'employeur a un motif raisonnable de croire qu'un employé a abusé des dispositions sur les heures de travail, l'employeur peut exiger d'autres types de rapports sur les présences.

21.07 Les dispositions de cette convention sont administrées en accord avec les termes de l'annexe « B », Protocole d'accord concernant les heures de travail, qui fait partie intégrante de cette convention.

22.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

22.01 Définition

- a) « Heures supplémentaires » Travail demandé par l'employeur et exécuté par un employé en plus de son horaire de travail quotidien normal;
- b) L'employé qui est tenu d'assister à une activité sociale ou culturelle lorsqu'il est en déplacement à l'extérieur du Canada pour les besoins de son travail est rémunéré au tarif normal;
- c) Dans le cas où l'employé est tenu d'exécuter un travail pendant une activité sociale ou culturelle, comme celle définie en b), il est rémunéré conformément aux dispositions du présent article pour toutes les heures ainsi travaillées.

22.02 L'employé qui est tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré de la façon suivante :

- a) à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure supplémentaire effectuée, sauf dans les cas visés aux alinéas b), c) et e) cidessus;
- b) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée après quinze (15) heures de travail un jour normal de travail et, après sept (7) heures un jour de repos;
- c) à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée le deuxième jour de repos ou un jour subséquent, pourvu que l'employé ait travaillé durant le premier jour de repos. Par « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent », on entend le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une suite ininterrompue de jours de repos civils consécutifs;
- d) à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure de travail effectuée un jour férié désigné payé, cette rémunération s'ajoutant à celle que l'employé aurait touché s'il n'avait pas travaillé le jour férié désigné;
- e) à tarif double (2) pour toute la période de travail effectuée un jour férié payé consécutif à un deuxième jour de repos durant lequel l'employé a travaillé et a été rémunéré conformément à l'alinéa c) cidessus, cette rémunération s'ajoutant à celle que l'employé aurait touché s'il n'avait pas travaillé le jour férié payé.

22.03 Le présent article s'applique lorsque l'employeur modifie l'horaire de travail quotidien de l'employé de sorte que cet horaire ne soit pas compris entre 7 h 30 et 18 heures.

- a) L'employé qui n'a pas reçu un préavis écrit d'au moins trente-six (36) heures et qui est tenu d'effectuer des heures normales de travail en dehors de la période se situant entre 7 h 30 et 18 heures, est

- rémunéré au tarif des heures supplémentaires pour chacune des heures de travail non comprises dans cette période.
- b) L'employé qui a été avisé au moins trentesix (36) heures à l'avance qu'il est tenu d'effectuer des heures normales de travail en dehors de la période se situant entre 7 h 30 et 18 heures est rémunéré au tarif des heures supplémentaires pour chacune des heures de travail accomplies après 20 heures.
- 22.04 Nonobstant toute autre disposition du présent article il est entendu que toutes les heures de travail que l'employé accomplit à la demande de l'employeur en sus d'une moyenne annuelle de trentecinq (35) heures par semaine sont rémunérées à tarif et demi (1 ½).
- 22.05 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 22.06 **Rappel au travail**
- a) L'employé qui se présente au travail à la demande de l'employeur à n'importe quel moment en dehors de ses heures normales de travail ou pendant un jour de repos touche le plus élevé des montants suivants :
- (i) soit au moins trois (3) heures de salaire au tarif des heures supplémentaires applicables,
 - (ii) soit la rémunération au tarif des heures supplémentaires applicables pour chaque heure de travail accomplie.
- b) L'employé en affectation à l'extérieur de la colline du Parlement et en situation de voyage n'a pas droit à la rémunération minimale prévue au sous-alinéa a) (i).
- * Pour plus de précision, un employé qui est informé qu'il n'est plus obligé de se rendre au travail alors qu'il est en transit vers son travail sera rémunéré comme indiqué à l'alinéa 22.06 a).
- 22.07 a) Nonobstant l'alinéa 22.08a), l'employé qui est rémunéré au niveau IPG-E choisit d'être rémunéré, à l'égard de cinquante pour cent (50 %) des crédits d'heures supplémentaires acquis au cours d'une année civile :
- (i) soit en espèce au tarif majoré prescrit dans le présent article, pour tous ces crédits ou pour une partie de ceux-ci,
 - (ii) soit en congé compensatoire calculé selon le tarif majoré prescrit dans le présent article, pour tous ces crédits ou pour une partie de ceux-ci.
- Sous réserve des exigences du service, l'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder un congé compensatoire dont la durée et le moment conviennent à l'employé.
- b) Pour le reste des autres cinquante pour cent (50%) des crédits d'heures supplémentaires qu'il a acquis au cours d'une année civile, l'employé soumet à l'occasion, à la demande de l'employeur, des plans d'utilisation du congé compensatoire. Sous réserve des besoins du service, l'employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder un congé compensatoire dont la durée et le moment correspondent à la préférence exprimée par l'employé dans ses projets.
- c) L'employeur se réserve le droit de fixer le moment où l'employé devra prendre son congé compensatoire si ce dernier n'a pas soumis de plans d'utilisation acceptables de ce congé conformément à l'alinéa b) ci-dessus, mais l'employeur s'efforce de respecter la préférence de l'employé quant à l'utilisation de ce congé.
- d) Tous les crédits de congé compensatoire acquis pendant une année civile qui n'ont pas été utilisés au 30 septembre de l'année civile suivante sont rémunérés en espèces au taux de rémunération applicable de l'employé le 30 septembre. À la demande d'un employé et avec l'accord de l'employeur, les congés compensatoires peuvent être reportés au-delà du 30 septembre pour être pris au plus tard trente (30) jours civils après l'ouverture de la législature suivante. Lorsque les congés compensatoires ne peuvent être pris avant cette date, l'employeur se réserve le droit d'accorder ces congés à un moment ultérieur, mais il doit s'efforcer d'accorder ces congés conformément aux préférences de l'employé.
- e) En cas de cessation d'emploi, les crédits de congé compensatoire non utilisés de l'employé sont rémunérés en espèces au taux de rémunération quotidien de l'employé pour son dernier jour de travail.
- 22.08 a) Sous réserve du paragraphe 22.07, à l'égard de cent pour cent (100%) des crédits d'heures supplémentaires acquis au cours d'une législature, l'employé reçoit un congé compensatoire calculé selon le tarif majoré prescrit dans le présent article.
- b) L'employé soumet, à l'occasion, à la demande de l'employeur, des plans d'utilisation du congé compensatoire acquis au cours d'une législature. Sous réserve des exigences du service, l'employeur

fait tout ce qui est raisonnablement possible pour accorder un congé compensatoire pour une durée et aux dates correspondant à la préférence exprimée par l'employé dans ses plans.

- c) L'employeur se réserve le droit de fixer le moment où l'employé pourra prendre son congé compensatoire si ce dernier n'a pas soumis de plans d'utilisation acceptables de ce congé conformément à l'alinéa b) ci-dessus, mais l'employeur s'efforce de respecter la préférence de l'employé quant à l'utilisation de ce congé.
- d) Tous les crédits de congé compensatoire acquis ou une partie de ceux-ci qui n'ont pas été utilisés trente (30) jours civils après l'ouverture d'une législature sont, à la demande de l'employé, rémunérés en espèces au taux de rémunération applicable de l'employé à cette date.

Le paiement prévu au précédent paragraphe peut, sous réserve de l'approbation de l'employeur qui ne peut refuser sans motif valable, être effectué à tout autre moment de l'année sur demande de l'employé.

L'employeur se réserve le droit d'accorder les congés compensatoires non utilisés à un moment ultérieur, mais il s'efforce de les accorder conformément aux préférences de l'employé.

- e) En cas de cessation d'emploi, les crédits de congé compensatoire non utilisés de l'employé sont rémunérés en espèce au taux de rémunération applicable de l'employé pour son dernier jour de travail.

22.09 Nonobstant les dispositions de l'article 22.07 et des alinéas 22.08 b), c) et d), et 22.08 b), c) et d), les crédits de congé compensatoire accumulés mais non utilisés, ou une partie de ceux-ci, peuvent à tout moment et à la discrétion de l'employeur être rémunérés au taux de rémunération applicable de l'employé. Si l'employeur paie en espèces des heures de crédits de congé compensatoire d'un employé conformément au présent alinéa, il fait de même pour tous les autres employés qui ont une quantité égale ou supérieure de crédits de congé compensatoire accumulés mais non utilisés. L'employeur donne, par écrit, un avis raisonnable de son intention de faire un tel paiement et prend en considération un plan d'utilisation acceptable soumis par un employé pour l'utilisation du congé compensatoire au lieu du paiement. Un tel plan d'utilisation ne peut être refusé sans motif valable.

- 10. Pour un paiement effectué en application du présent article, l'employeur s'efforce de verser la somme due dans les six (6) semaines qui suivent le moment où l'employé en a fait la demande ou, dans le cas du paiement en espèces de congés compensatoires acquis, mais non utilisés à la fin de l'année civile, dans les six (6) semaines qui suivent le début de la première période de paie survenant après le 30 septembre de l'année civile suivante.

22.11 Indemnité de repas

- a) L'employé qui effectue au moins trois (3) heures supplémentaires de travail immédiatement avant ou après ses heures de travail prévues à l'horaire bénéficie d'un remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf si les repas sont fournis gratuitement. L'employé se voit en outre accorder une pause repas payée d'une durée raisonnable, fixée par l'employeur, qu'il prend à son lieu de travail ou dans les environs.
- b) L'employé qui effectue au moins dix (10) heures de travail un jour de repos ou un jour férié a droit à une indemnité au même montant et dans les mêmes conditions visées à l'alinéa a) ci-dessus.
- c) L'employé qui effectue, sans interruption, quatre (4) heures de travail ou plus que la période visée à l'alinéa a) ou b) cidessus, selon le cas, a droit à une autre indemnité de repas de douze dollars (12,00 \$), sauf si les repas sont fournis gratuitement. L'employé se voit en outre accorder une pause-repas payée d'une durée raisonnable, fixée par l'employeur, qu'il prend à son lieu de travail ou dans les environs.
- d) Les alinéas a) et b) et c) ci-dessus ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage, qui a de ce fait droit au remboursement de ses frais de logement et de repas.

23.

TEMPS DE DÉPLACEMENT

- 23.01 Lorsque l'employé est tenu par l'employeur de voyager hors de la région de la capitale nationale pour exécuter des fonctions, il est rémunéré de la façon suivante :

- a) l'employé qui voyage un jour normal de travail reçoit sa rémunération régulière pour ce jour et est ensuite rémunéré au taux des heures supplémentaires pour les huit (8) premières heures de voyage au-delà de sa journée normale de travail. Il touche ensuite sa rémunération régulière normale pour les heures contiguës additionnelles en deçà des huit (8) heures ci-haut décrites.

- b) l'employé qui voyage un jour de repos ou un jour férié désigné payé est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour les huit (8) premières heures de voyage et (sa rémunération régulière pour les autres heures additionnelles contiguës de voyage.)
- 23.02 Pour l'application du paragraphe 23.01, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :
- a) lorsqu'il voyage par transport en commun, le temps compris entre l'heure de départ prévue et l'heure d'arrivée à destination y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;
- b) lorsqu'il voyage par un moyen de transport privé, le temps normal déterminé par l'employeur nécessaire à l'employé 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;
- c) lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport autorisé par l'employeur, la rémunération du temps de déplacement ne doit pas dépasser celle qu'il aurait touchée en vertu de la décision initiale de l'employeur;
- d) le temps de déplacement inclut le temps nécessaire à chaque arrêt en cours de route, jusqu'à un maximum de trois (3) heures, pourvu que cet arrêt n'inclue pas un séjour pour la nuit.
- 23.03 Tous les calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.
- 23.04 Le temps de déplacement est rémunéré conformément aux paragraphes 22.07, 22.08, 22.09 et 22.10.
- 23.05 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé pendant son séjour à un endroit intermédiaire ou à sa destination finale.
- 23.06 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires à l'article 29 (Perfectionnement professionnel).

24.

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

- 24.01 Sous réserve du paragraphe 24.02, les jours suivants sont désignés des jours fériés payés pour les employés :
- 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 Saint-Jean-Baptiste,
- f) la fête du Canada,
- g) la fête du Travail,
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) l'après-Noël,
- l) un autre jour chaque année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille; dans une région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête provincial ou municipal additionnel n'existe pas, le premier lundi d'août.
- 24.02 L'employé qui est en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié payé n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 13 (Congé pour les questions relatives aux relations du travail).
- 24.03 **Jour férié payé qui tombe un jour de repos**

Lorsqu'un jour férié désigné payé en vertu du paragraphe 24.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail normal de l'employé qui suit son jour de repos. Toutefois, si le jour auquel le congé férié est reporté est aussi un jour pendant lequel la Chambre siège, l'employeur peut choisir de reporter le congé férié au jour normal de travail immédiatement précédent le jour férié désigné payé.

24.04 Lorsqu'un jour férié payé à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 24.03,

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

24.05 **Rémunération du travail effectué un jour férié payé**

La rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé se fait conformément à l'article 22 (Heures supplémentaires).

24.06 **Jour férié payé qui coïncide avec un jour de congé payé**

Lorsqu'un jour férié payé pour un employé coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application du paragraphe 24.03, le jour férié payé n'est pas compté comme un jour de congé.

25.

CONGÉS — GÉNÉRALITÉS

25.01 Lorsque le décès ou la mise en disponibilité vient mettre fin à l'exercice des fonctions d'un employé qui a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel ou de maladie payée supérieur à celui qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié est réputé avoir été acquis.

25.02 L'employé a droit, deux fois l'an sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

25.03 L'employé conserve le nombre de jours de congé payé porté à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il commence à être assujéti à la présente convention.

25.04 Un employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

25.05 Un employé n'a pas droit à un congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

26.

CONGÉS ANNUELS

26.01 La période de référence applicable aux congés annuels s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre inclusivement.

26.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Les crédits de congé annuel à l'égard de chaque mois civil durant lequel un employé touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures sont acquis selon les modalités suivantes :

- a) onze virgule soixante-six (11,66) heures par mois, jusqu'au mois où survient le quinzième (15^e) anniversaire d'emploi continu;
- b) quatorze virgule cinquante huit (14,58) heures par mois, à compter du mois où survient le quinzième (15^e) anniversaire d'emploi continu,
- c) dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois, à compter du mois où survient le vingt-huitième (28^e) anniversaire d'emploi continu.

26.03 a) Pour l'application du paragraphe 26.02 seulement, une période d'emploi continue ou discontinuée à la Chambre des communes compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf si l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la Chambre des communes. Toutefois, cette exception ne vaut pas dans le cas d'un employé qui touche une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est affecté de nouveau à la Chambre des communes au cours de l'année suivant la date de ladite mise en disponibilité.

b) Nonobstant l'alinéa a) cidessus, les années d'emploi actuellement reconnues ne seront dans aucun cas réduites par suite de l'entrée en vigueur du présent article.

c) Toute période de service d'au moins six mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2013 et à l'avenir.

26.04 Droit aux congés annuels payés

L'employé a le droit de prendre les congés annuels payés que lui autorisent les crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut se voir accorder une avance de crédits correspondant au nombre de crédits prévus pour l'année en cours.

26.05 Attribution des congés annuels

Afin de répondre aux nécessités du service, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé mais fait tout effort raisonnable pour :

- a) accorder le congé annuel dont la durée et le moment conviennent à l'employé;
- b) ne pas rappeler l'employé au travail une fois celui-ci parti en congé annuel.

26.06 Remplacement d'un congé annuel

Si, au cours d'une période de congé annuel donnée, l'employé se voit accorder :

- a) un congé de deuil,
- b) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,
- c) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille, ou
- d) un congé pour comparution,

la période de congé annuel ainsi remplacée doit être soit ajoutée à la période de congé annuel en cours, si l'employé en fait la demande et que l'employeur approuve celle-ci, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

26.07 Report et paiement en espèces de congés annuels

a) Si, au cours d'une année de référence donnée, l'employé ne s'est pas vu accorder tous les congés annuels portés à son crédit, la portion inutilisée de ces congés est reportée à l'année suivante.

b) Au cours d'une année de référence, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés sont payés en espèces, au taux de rémunération journalier de l'employé, selon la classification figurant dans le certificat de nomination de ce dernier à son poste d'attache le 31 décembre.

- c) À compter du 1^{er} janvier 2005, lorsque la portion inutilisée des congés annuels d'un employé reportés à l'année suivante en vertu de l'alinéa a) dépasse les crédits de congé annuel acquis durant les deux précédentes années d'acquisition de congés, l'employé soumet, à la demande de l'employeur, un plan d'utilisation des congés annuels susceptible de réduire ses crédits à un nombre ne dépassant pas ce qu'il a acquis au cours des deux années.
- d) L'employeur se réserve le droit, si aucun plan acceptable n'a été soumis conformément à l'alinéa c), de fixer le moment où l'employé prendra ses congés annuels excédentaires, mais il s'efforce de respecter la préférence de l'employé quant à l'utilisation des congés.

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

Au cours d'une période de congé annuel, l'employé qui est rappelé au travail se voit rembourser les dépenses raisonnables, conformément à la définition habituelle de l'employeur, qu'il a engagées pour :

- a) se rendre à son lieu de travail,
- b) retourner à l'endroit d'où il a été rappelé, si l'employé repart en congé immédiatement après avoir exécuté les tâches qui ont rendu son rappel nécessaire, sur présentation des pièces justificatives qu'exige habituellement l'employeur.

26.09 On ne considère pas que l'employé est en congé annuel durant une période qui lui donne droit, en vertu du paragraphe 26.08, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

26.10 **Annulation du congé annuel**

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce dernier avait signés ainsi que des réservations qu'il avait faites pour la période en question, sous réserve de la présentation des documents exigés par l'employeur. L'employé fait tout en son possible pour limiter les pertes qu'il a subies et il en fournit la preuve à l'employeur dans la mesure du possible.

26.11 **Remboursement de congés au moment de la cessation d'emploi**

Si l'employé décède ou met fin à son emploi pour d'autres raisons, l'employé ou sa succession reçoit un montant égal au produit du nombre de jours de congé annuel payé non utilisé multiplié par le taux de rémunération journalier de l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination en vigueur à la date de la cessation d'emploi.

26.12 **Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ**

L'employeur permet à l'employé qui en fait la demande de prendre avant le moment de sa cessation d'emploi les congés annuels qui lui restent, si cela permet à l'employé, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première année d'emploi continu, dans le cas d'une mise en disponibilité, ou sa dixième (10^e) année d'emploi continu, dans le cas d'une démission.

26.13 **Recouvrement au moment de la cessation d'emploi**

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, l'employeur déduit de la somme due à l'employé le montant correspondant aux congés annuels non acquis qu'il a pris, ce montant étant calculé selon le taux de rémunération applicable à la classification de celui-ci à la date de cessation de l'emploi.

26.14 **Crédits de congé annuel supplémentaires**

L'employé peut se voir accorder des crédits de congé annuel supplémentaires en plus de ceux qu'il accumule en vertu du paragraphe 26.02 si les conditions suivantes sont remplies :

- a) L'employé doit présenter une demande de crédits de congé annuel supplémentaires au plus tard le 1^{er} octobre précédant immédiatement l'année d'acquisition des congés au cours de laquelle l'employé a l'intention d'utiliser ces crédits. La requête de l'employé doit inclure un plan, préparé de bonne foi, en vue de l'utilisation de tous les crédits de congé annuel supplémentaires. L'employeur répond à la requête de l'employé au plus tard le 1^{er} novembre.
- b) Le paragraphe 26.05 régit comment seront accordés ces congés annuels supplémentaires.
- c) Une fois la requête de l'employé approuvée, le traitement régulier que l'employé touche à toutes les deux semaines durant l'année au cours de laquelle ces congés annuels supplémentaires doivent être pris sera réduit conformément à la formule suivante :

traitement annuel X heures créditées X 0,000548

26 semaines

- d) La réduction de traitement requise en vertu de l'alinéa 26.15 c) ne modifie pas la définition du traitement de l'employé à toute autre fin.
- e) L'employé s'efforce par tous les moyens de ne pas reporter de crédits de congé annuel supplémentaires d'une année à l'autre. L'alinéa 26.07 b) ne s'applique pas dans le cas de ces crédits.

* 26.15 **Crédit unique de congé annuel**

- a) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année d'emploi continu à la Chambre des communes.
- b) Les crédits de congé annuel prévus aux clauses 26.15 a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 26.07 visant le report des congés annuels.

27.

CONGÉ DE MALADIE

27.01 **Crédits**

Un employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de huit virgule soixante-quinze (8,75) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures.

27.02 Un employé qui est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure bénéficie d'un congé de maladie payé à la condition qu'il :

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

27.03 À moins d'une indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions prescrites en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaisant les exigences de l'alinéa 27.02 a).

27.04 Un employé qui est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours de cette période.

27.05 Lorsqu'un employé 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 considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

27.06 Lorsqu'un employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 27.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours si l'employé attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail, ou
- b) pour une période maximale de quinze (15) jours si l'employé n'a pas présenté une demande de congé pour accident de travail,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé des crédits de congé de maladie acquis par la suite et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur la somme d'argent due à l'employé.

27.07 Lorsque, pour une période de congé compensatoire, l'employé se voit accorder un congé de maladie payé sur production d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi déplacée est ajoutée à la période de congé compensatoire à la demande de l'employé si elle est approuvée par l'employeur, ou elle est rétablie pour être utilisée à une date ultérieure.

27.08 Un nouvel employé qui a travaillé pour un autre employeur dont le nom figure à l'alinéa 26.03 b) se voit créditer le reste de ses crédits de congé de maladie avec l'employeur précédent, à la condition que l'employé puisse prouver qu'il possédait ces crédits.

27.09 Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé au cours d'une période d'emploi antérieure à la Chambre des communes sont restitués à l'employé dont l'emploi a pris fin en raison d'une

mise en disponibilité, si cet employé est nommé de nouveau à la Chambre des communes dans les deux (2) ans de la date de la mise en disponibilité.

28.

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

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

* 28.02 **Congé de deuil payé**

- a) Pour l'application du présent paragraphe, la proche famille se définit comme le père, la mère, l'enfant (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, un parent de famille d'accueil, l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle) ou le petit-enfant de l'employé ou du conjoint ou conjoint de fait de l'employé; le frère, la sœur, le conjoint ou conjoint de fait ou le grand-parent de l'employé; toute personne sous tutelle judiciaire, ou un autre parent demeurant en permanence au foyer de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables qui ne s'étend pas au-delà du lendemain des funérailles ou du service commémoratif.
 - (i) Au cours de cette période, les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos sont payés à l'employé.
 - (ii) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'employé, le congé de deuil de cinq (5) jours peut être reporté au-delà du lendemain des funérailles ou du service commémoratif mais doit comprendre le jour des funérailles ou du service commémoratif.
 - (iii) En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le deuil.
- c) L'employé a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'employé ou d'un grand-parent de son conjoint ou conjoint de fait.
- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un deuil se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux sous-alinéas 28.02 b) et c).
- e) Si, au cours d'une période de congé compensatoire, il survient un deuil dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé aux termes du présent paragraphe, il bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensatoire sont reconstitués dans la limite du congé de deuil payé accordé parallèlement.
- f) L'employé peut demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé personnel ou un congé non payé pour assister aux funérailles ou au service commémoratif d'une personne qui ne répond pas à la définition de « proche famille » énoncée à l'alinéa a) ou d'une personne non mentionnée à l'alinéa c) du présent article. La demande ne peut être refusée sans raison.

28.03 **Congé de maternité non payé**

A) (1) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines la date de la fin de sa grossesse.

a) Nonobstant le sous-alinéa 28.03 A) (1) ci-dessus:

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

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 au sous-alinéa 28.03 A) (1) ci-dessus peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période

égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'était pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

b) La prolongation décrite au sous-alinéa 28.03 A) (1) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

(2) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

(3) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

a) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

b) 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 27 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 27 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

B) 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.

C) Le congé accordé en vertu du présent alinéa est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins du calcul 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.

28.04 Prestation de maternité

A) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une prestation de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC), décrit au sous-alinéa 28.04 C), pourvu qu'elle :

(1) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;

(2) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;

et

(3) 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 l'alinéa a), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu une prestation 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 l'alinéa a) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à l'alinéa b), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en pied, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à l'alinéa 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* :

$$\text{indemnité reçue} \quad \times \quad \frac{\text{période non travaillée après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en b)}$$

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par la Chambre des communes dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à l'alinéa b).

B) Pour les besoins des sous-alinéas 28.04 A) (3) 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 interrompront la période précisée à l'alinéa A) (3) b), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à l'alinéa A) (3) c).

C) Les prestations de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (1) a) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période; et
 - c) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (2) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 28.04C) (1) a) sera calculé de façon estimative et avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
 - (3) La prestation de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa 28.04 C) (1) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
 - (4) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-alinéa 28.04 C) (1) est :
 - a) 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;
 - b) 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 à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 28.04 C) (4)a) 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.
 - (5) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au sous-alinéa 28.04 C) (4) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
 - (6) Nonobstant le sous-alinéa 28.04 C) (5) et sous réserve du sous-alinéa 28.04 C) (4) b), 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.
 - (7) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une prestation de maternité, cette prestation sera rajustée en conséquence.
 - (8) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

28.05 Prestations de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

A) L'employée qui :

- (1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 28.04 A) (2) uniquement parce que les indemnités auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale; et
- (2) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au sous-alinéa 28.04 A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 28.04 A) (3) a) et 28.04 A) (3) b);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas de prestations de maternité pour le motif mentionné au paragraphe 28.05 A) (1), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des indemnités d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD, du Régime d'ACGFP ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- B) L'employée reçoit une prestation en vertu du présent alinéa et aux termes de l'alinéa 28.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice de ces prestations pour les motifs indiqués au paragraphe 28.05 A) (1).
- C) Dispositions transitoires :
- L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui a fait la demande sans l'avoir entreprise a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandé à l'origine.

28.06 Congé parental non payé

- A) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- B) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- C) Nonobstant les alinéas A) et B) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas A) et B) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- D) Nonobstant les alinéas A) et B) :

(1) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée;

ou

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

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

- E) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- F) L'Employeur peut :
- (1) reporter à plus tard le début du congé parental non payé, à la demande de l'employé;
- (2) accorder à l'employé un congé parental non payé même si l'employé donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
- (3) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- G) Le congé accordé en vertu du présent alinéa 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 congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

28.07 Prestation parentale

- A) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une prestation parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit au sous-alinéa 28.07 C), pourvu que l'employé:
- (1) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
- (2) fournisse à l'employeur la preuve que l'employé a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;

et

- (3) signe avec l'employeur une entente par laquelle l'employé 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 l'alinéa A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle l'employé a reçu la prestation parentale, en plus de la période mentionnée à l'alinéa 28.04 A) (3) b), le cas échéant;
 - c) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si l'employé ne retourne pas au travail comme convenu en a) ou si l'employé retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en b), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en pied, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à l'alinéa b), s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce que l'employé est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\frac{\text{indemnité reçue} \quad \times \quad \text{période non travaillée après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en b)}}$$

Toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par la Chambre des communes dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à l'alinéa b).

- B) Pour les besoins des sous-alinéas 28.07 A) (3) b) et c), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée au sous-alinéa 28.07 A) (3) b), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites au sous-alinéa 28.07 A) (3) c).
- C) Les prestations parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (1) a) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - b) sous réserve du sous alinéa 28.07 C) 1) c) qui suit, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, auquel l'employé a droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit si l'employé n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - c) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une prestation parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - d) dans le cas d'un employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa A) C) 1) c) pour le même enfant.
- (2) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 28.07 C) (1) a) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve que l'emploi reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- (3) Les prestations parentales de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au paragraphe 28.07 C) (1) et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes que l'employé est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- (4) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 28.07 C) (1) est :
 - a) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - b) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 28.07 C) (4) a) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal que l'employé aurait reçus si l'employé avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (5) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au paragraphe 28.07 C) (4) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel l'employé est nommé.
- (6) Nonobstant le paragraphe 28.07 C) (5), et sous réserve du sous-alinéa 28.07 C) (4) b), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui que l'employé touchait ce jour-là.
- (7) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant que l'employé touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (8) Les prestations parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- (9) Le maximum payable pour une combinaison de prestation de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

28.08 Prestation parentale spéciale pour les employés totalement invalides

A) L'employé qui :

- (1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 28.07 A) (2) uniquement parce que les indemnités auxquelles l'employé 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 l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;

et

- (2) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe 28.07 A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 28.07 A) (3) a) et b);

reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas une indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 28.08 A) (1), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des indemnités d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD, du Régime d'ACGFP ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- B) L'employé(e) reçoit des prestations en vertu du présent alinéa et de l'alinéa 28.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé(e) aurait eu droit à une prestation parentale, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si l'employé n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 28.08 A) (1).

28.09 Congé non payé pour soins et éducation

Sous réserve des nécessités du service, il sera accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer des soins à ses enfants ou à un autre parent dont l'employé a la charge conformément aux conditions suivantes :

- a) L'employé doit en informer l'employeur, par écrit, une (1) semaine avant le début d'un tel congé sauf, lorsque dû à des circonstances urgentes ou imprévues, l'avis ne peut pas être donné par celui-ci.

- b) Un congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de deux (2) semaines et d'une durée maximale d'un (1) an.
- c) La durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent paragraphe ne doit pas être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Chambre des communes.
- d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de l'emploi continu pour l'indemnité de départ et pour le congé annuel.
- e) Le temps consacré à ce congé ne compte pas pour l'augmentation d'échelon de rémunération.
- f) L'attribution d'un congé en vertu du présent paragraphe n'est pas refusée sans raison.

28.10 Congé non payé pour les obligations personnelles

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an sera accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- b) Le congé total accordé à un employé en vertu du présent paragraphe n'excédera pas une période de deux (2) ans durant la période totale au cours de laquelle un employé est au service de la Chambre des communes;
- c) Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisée conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'employeur.
- d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période d'au plus trois (3) mois est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e) Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe pour une période supérieure à trois (3) mois est déduit du calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et aux fins du congé annuel auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- f) L'attribution d'un congé en vertu du présent paragraphe n'est pas refusée sans raison.

*** 28.11 Congé payé pour obligations familiales**

- a) Pour l'application du présent paragraphe, l'expression « membre de la famille » comprend le conjoint ou conjoint de fait, les enfants (y compris les enfants du conjoint ou conjoint de fait), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents de famille d'accueil), toute personne sous tutelle judiciaire, les petits-enfants ainsi qu'un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- * b) L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
- (i) pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste lorsque le membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption, lorsqu'il ne peut en être autrement. L'employé demandant un congé en vertu de cette disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible et doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail;
 - (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé.
- c) Le nombre total de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne doit pas dépasser trente-cinq (35) heures au cours d'une année civile.
- d) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé pour obligations familiales se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question à l'alinéa c) ci-dessus.
- e) Sept (7) heures des trente-cinq (35) heures précisées au paragraphe 28.11 (c) peuvent être utilisées pour :
- (i) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - (ii) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - (iii) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

28.12 **Congé payé pour comparution**

Un congé payé est accordé à un employé qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'études, ni sous le coup d'une suspension et qui est obligé :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury; ou
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sous son autorité ou devant un jury d'accusation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
 - (iv) devant une assemblée législative provinciale ou un de ses comités autorisés par la loi à citer des témoins à comparaître devant lui; ou
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à citer des témoins à comparaître devant lui.

28.13 **Congé payé pour accident du travail**

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

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

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

28.14 Congé d'examen

L'employeur accorde à l'employé qui n'est pas en congé d'études un congé payé pour se présenter à un examen ou soutenir une thèse, lorsque l'employeur est d'avis que le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.

28.15 Congé pour voter

L'employeur accorde un congé payé, dont la durée est conforme aux lois applicables, à un employé qui a qualité d'électeur pour lui permettre de voter lors d'élections et de référendums fédéraux, provinciaux et municipaux.

28.16 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un employé prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste à la colline du Parlement, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection.

28.17 Congé payé pour les pratiques religieuses

Lorsqu'un employé demande du temps libre pour une pratique religieuse dictée par sa foi, l'employeur fera tout effort raisonnable pour permettre à l'employé de s'absenter du travail. Afin de protéger l'employé contre une perte de salaire en raison de son absence, l'employé sera autorisé à modifier ses heures de travail. Lorsque les nécessités du service ne permettent pas à l'employé de modifier ses heures de travail, ou lorsque l'employé choisit cette solution, les congés compensatoires ou les congés annuels peuvent être utilisés à cette fin.

28.18 Congé non payé avec étalement du revenu

Afin de réduire le nombre d'heures travaillées par semaine ou le nombre de semaines travaillées par année de référence donnée, l'employé peut, en demandant des crédits de congé annuel supplémentaires conformément à l'article 26.15, obtenir un congé non payé. Sa rémunération ainsi réduite est alors étalée sur l'année entière.

28.19 Congé personnel

- a) Sous réserve des nécessités du service et sur préavis d'au moins cinq (5) jours civils, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année civile, une seule période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
- b) ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

* **28.20 Congé payé pour rendez-vous médicaux**

L'employé(e) bénéficie jusqu'à trois (3) heures de congé payé par rendez-vous de routine médical ou chez le dentiste ou pour un bilan de santé périodique. Le temps passé en surplus des trois (3) heures accordées, peut, à la discrétion de l'employeur, être déduit des crédits de congé de maladie de l'employé(e).

28.21 Autres congés payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé payé pour des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention collective, notamment y compris l'instruction militaire, les cours de formation en protection civile et les situations d'urgence touchant la localité ou le lieu de travail, et lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail.

28.22 Autres congés non payés

À sa discrétion, l'employeur peut accorder un congé non payé pour n'importe quelle autre fin que celles précisées dans la présente convention collective. L'attribution d'un congé en vertu du présent paragraphe n'est pas refusée déraisonnablement.

28.23 Poste après une période de congé

L'employé qui revient d'une période de congé non payé accordée en vertu du présent article reprend son ancien poste ou un poste similaire à un niveau de classification équivalent à la fin de cette période de congé.

29.

PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

29.01 Généralités

Les parties reconnaissent qu'il est essentiel que les employés possèdent les aptitudes et connaissances voulues pour que la Chambre des communes soit davantage en mesure de s'adapter aux changements ainsi que pour favoriser leur propre avancement professionnel et accroître leur sécurité d'emploi. Les parties conviennent que les employés doivent de temps à autre avoir la chance d'assister ou de participer aux activités de perfectionnement professionnel décrites dans le présent article et elles chercheront à créer de telles occasions en appliquant les principes suivants :

- a) Le perfectionnement professionnel constitue une responsabilité conjointe de la direction et des employés, qui nécessite une planification et un investissement conjoints.
- b) Il incombe à chacun des employés de déterminer, en collaboration avec la direction, ses propres besoins en matière de perfectionnement professionnel, ainsi que de planifier et de réaliser, en y consentant les efforts nécessaires, un programme de perfectionnement professionnel agréé par la direction.
- c) Il incombe à la direction de promouvoir activement et d'orienter le perfectionnement professionnel; pour ce faire, elle cherchera par tous les moyens à fournir les ressources et occasions nécessaires.

29.02 **Mise en œuvre**

Le processus d'évaluation du rendement est utilisé pour veiller à une planification et à un suivi efficaces des mesures de perfectionnement professionnel. L'employé et le superviseur discutent des activités de perfectionnement professionnel nécessaires pour atteindre les objectifs à court et à long termes.

29.03 **Consultation**

L'Institut et l'employeur conviennent que des consultations sur le perfectionnement professionnel seront tenues au sein du Comité de consultation (voir le paragraphe 16.03) ou par tout autre moyen convenu par les parties.

29.04 **Activités de perfectionnement professionnel**

Les parties reconnaissent que les activités de perfectionnement professionnel doivent être conçues de manière à répondre aux besoins des employés et de la Chambre des communes, et qu'elles peuvent prendre plusieurs formes, notamment celles qui sont décrites dans le présent article.

29.05 **Congé d'études**

- a) Un employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé d'une durée allant jusqu'à un (1) an, renouvelable sur accord mutuel.
 - (i) L'employé en congé d'études, qui fréquente un établissement reconnu en vue d'acquérir une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui nécessite une préparation particulière pour lui permettre de mieux remplir son rôle actuel ou d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir, reçoit une indemnité tenant lieu de traitement variant de cinquante pour cent (50 %) à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération de base. Le taux d'indemnité est laissé à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans un tel cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse d'études ou d'entretien.
 - (ii) L'employé en congé d'études qui entreprend une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir qui n'est pas directement lié à son travail, mais qui contribue néanmoins à son perfectionnement et qui pourrait l'aider à entreprendre d'autres tâches ou responsabilités au sein de l'organisation, ou qui correspond à des intérêts professionnels liés à des occasions d'avancement au sein de la Chambre, peut bénéficier d'une indemnité tenant lieu de traitement. Le taux d'indemnité, jusqu'à cinquante pour cent (50 %) de la rémunération de base, est laissé à la discrétion de l'employeur. Lorsque l'employé reçoit une subvention ou une bourse d'études, l'indemnité de congé d'études peut être réduite. Dans un tel cas, le montant de la réduction ne dépasse pas le montant de la subvention ou de la bourse.
 - (iii) L'employé en congé d'études qui entreprend une formation complémentaire ou spéciale dans un domaine du savoir non visé par les sous-alinéas i) et ii) ci-dessus ne peut recevoir aucune indemnité.
- b) Les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'études. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- c) À titre de condition d'octroi d'un congé d'études, l'employé doit au besoin donner, avant le commencement du congé, un engagement écrit indiquant qu'il reprendra son service auprès de

l'employeur durant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si l'employé, sauf avec la permission de l'employeur,

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

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

29.06 Assistance aux conférences et aux congrès

- a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation à des conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres rencontres semblables contribue au maintien de normes professionnelles élevées.
- b) Afin de bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, un employé a le droit d'assister de temps à autre à des conférences et des congrès qui se rattachent à son domaine de spécialisation, sous réserve des nécessités du service.
- c) L'employeur peut accorder un congé payé et un montant de dépenses raisonnables, y compris les droits d'inscription pour assister à ces rencontres, sous réserve des contraintes budgétaires et des nécessités du service.
- d) L'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de l'employeur est réputé être en fonctions et, au besoin, en situation de déplacement. L'employeur défraie les droits d'inscription à la conférence ou au congrès lorsque l'employé est tenu d'y assister.
- e) L'employé invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour présenter une communication officielle ou pour donner un cours se rattachant à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en plus, recevoir le remboursement des droits d'inscription à une conférence ou à un congrès, et de ses dépenses de voyage raisonnables.
- f) L'employé n'a pas droit à une rémunération en vertu des articles 22 (Heures supplémentaires) et 23 (Temps de déplacement) pour les heures passées à la conférence ou au congrès et pour celles passées en voyage à destination ou en provenance d'une conférence ou d'un congrès, conformément aux dispositions du présent paragraphe, sauf dans les circonstances prévues à l'alinéa d) cidessus.

29.07 Perfectionnement professionnel

- a) Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employés la possibilité, à l'occasion :
 - (i) de participer à des ateliers, à des cours de courte durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au fait en termes de connaissances et d'expérience dans ce qui se passe dans leur domaine respectif,
 - (ii) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'employeur,
 - (iii) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis l'employeur, ces recherches permettront à l'employé de mieux remplir ses tâches actuelles.
- b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, un employé recevra un congé payé pour prendre part aux activités décrites à l'alinéa 29.05 a).
- c) L'employé peut faire, n'importe quand, une demande relative au perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, et l'employeur peut choisir un employé, n'importe quand, pour le faire bénéficier d'un tel perfectionnement professionnel.
- d) Lorsqu'un employé est choisi par l'employeur pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, l'employeur consulte l'employé avant de déterminer l'endroit et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
- e) L'employé choisi pour bénéficier d'un perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut devenir admissible. L'employé n'a droit à aucune espèce de rémunération en vertu des articles 22 (Heures

supplémentaires) et 23 (Temps de déplacement) durant le temps passé à un stage de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause.

- f) L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut être remboursé de ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses que l'employeur juge appropriées.

29.08 Remboursement des frais de cours

- a) Les employés qui souhaitent suivre un programme d'études en dehors des heures de travail normales peuvent obtenir de l'aide pécuniaire, sous réserve de l'approbation préalable du gestionnaire responsable. Les frais de scolarité ou d'inscription sont remboursés selon les critères suivants :
- (i) à cent pour cent (100 %) si l'activité de formation ou de perfectionnement est directement liée au travail ou aux responsabilités de l'employé;
 - (ii) de cinquante (50 %) à cent pour cent (100 %), à la discrétion de l'employeur, si l'activité de formation ou de perfectionnement est liée à l'environnement changeant du travail de l'employé et lui permettra de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il se propose de fournir;
 - (iii) à cinquante pour cent (50 %) si l'activité de formation ou de perfectionnement n'est pas directement liée au travail actuel de l'employé, mais contribue néanmoins à son perfectionnement professionnel et pourrait l'aider à entreprendre d'autres tâches ou responsabilités au sein de l'organisation, ou qui correspond à des intérêts professionnels liés à des occasions d'avancement au sein de la Chambre.
- b) Les modalités de remboursement et la liste des frais non admissibles seront définies dans la Politique de formation et de perfectionnement de la Chambre des communes.

* **30.**

INDEMNITÉ DE DÉPART

30.01 Dans les cas suivants et sous réserve des paragraphes 30.02 et 30.03, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a) Mise en disponibilité

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

b) **Décès**

Lorsque l'employé décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ pour la période complète d'emploi continu de cet employé, à savoir (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 365, jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

c) **Renvoi pendant un stage**

Lorsque l'employé compte 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 pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines de rémunération.

d) **Congédiement pour incapacité ou incompétence**

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé du fait de son congédiement pour incapacité ou incompétence, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération.

30.02 a) Pour l'application du présent article, un emploi continu ou interrompu à la Chambre des communes entre en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

b) La période d'emploi donnant droit à une indemnité de départ en vertu du présent article est réduite des périodes d'emploi continu pour lesquelles l'employé a déjà reçu une indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas, les indemnités de départ prévues aux paragraphes 30.01 et 30.05 ne sont cumulées.

30.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, tout paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite) versé en vertu des paragraphes 30.05 à 30.08 de l'Annexe D ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

30.04 **Nomination à un poste dans un autre Organisme**

L'employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes sommes non versées du paiement tenant lieu d'indemnité de départ si applicable sous l'Annexe D.

30.05 **Fin de l'indemnité de départ**

Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se retrouvent à l'Annexe D.

31.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

31.01 a) Les parties se consultent le plus tôt possible avant la réalisation de changements technologiques de manière à trouver des moyens pour maximaliser les retombées positives des changements technologiques pour les opérations et pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

b) L'employeur fait tout effort raisonnable pour communiquer aux employés l'objectif des changements technologiques proposés.

31.02 Les consultations sur les changements technologiques porteront, entre autres, sur les questions suivantes :

a) les effets sur les employés et l'impact sur les opérations;

b) les besoins et possibilités en matière de changements technologiques déterminés par l'une ou l'autre des parties;

c) les options techniques;

d) les stratégies de mise en œuvre;

e) la formation et le soutien;

f) les considérations ergonomiques.

Les consultations seront tenues au sein du Comité de consultation (voir le paragraphe 16.03) ou par un autre moyen convenu par l'Institut et l'employeur.

31.03 Lorsque, à la suite de changement technologiques, un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions exigées par l'employeur, celui-ci fait tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais à l'employé la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

31.04 Il est entendu que les dispositions de l'article 32 (Santé et sécurité) et de l'article 20 (Sécurité d'emploi) s'appliquent dans le cas de la réalisation de changements technologiques.

32.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

32.01 L'institut et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu sain et sécuritaire. Par conséquent, ils s'engagent à en promouvoir activement le maintien.

32.02 L'employeur continue de prévoir des mesures raisonnables concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés.

32.03 Lorsqu'une plainte en vertu de la Politique de santé et sécurité de la Chambre des communes n'est pas réglée à sa satisfaction, l'employé peut déposer un grief, qui sera rapidement étudié conformément à l'article 15.

32.04 L'employeur libère les représentants de l'Institut, sans perte de traitement, pour leur permettre d'assister aux réunions du comité mixte de santé et sécurité au travail.

33.

RÉGIMES D'ASSURANCE- SANTÉ

33.01 Les pratiques courantes sont maintenues pour la durée de cette convention, sauf que, tous les changements aux régimes médical, dentaire, hospitalier et d'invalidité, incluant les primes versées par les employés, applicables à la majorité des employés de la fonction publique du Canada pour qui le Conseil du Trésor est l'employeur sont aussi applicables aux employés régis par cette convention pour sa durée.

33.02 L'employeur continue à offrir ou à rembourser les primes d'assurance-maladie supplémentaire lors de voyage à l'étranger.

34.

PUBLICATIONS ET QUALITÉ D'AUTEUR

34.01 L'employeur convient de maintenir l'usage actuel voulant que les employés aient un accès facile à toutes les publications considérées comme nécessaires par l'employeur dans l'exécution de leur travail.

34.02 L'employeur convient que les articles originaux, les documents spécialisés et techniques préparés par un employé dans le cadre de ses fonctions seront conservés dans les dossiers pertinents de la Chambre des communes pendant la durée normale de ces dossiers.

34.03 À la discrétion de l'employeur, lorsqu'un employé écrit ou édite, seul ou en collaboration, un ouvrage original de la Chambre, sa qualité d'auteur et d'éditeur peut-être indiqué dans l'ouvrage.

34.04 a) L'employeur peut suggérer des révisions au document de l'employé et refuser l'autorisation de publier cet ouvrage.

b) Lorsque l'autorisation de publier est refusée, l'auteur en est avisé.

c) Lorsque l'employeur désire apporter, à des documents soumis pour publication, des modifications que l'auteur n'accepte pas, ce dernier peut demander de ne pas s'en voir attribuer publiquement la paternité.

35.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

- 35.01 L'employeur reconnaît aux employés le droit de mener leurs affaires personnelles sans restrictions, à condition que celles-ci ne soient pas incompatibles avec la politique sur les conflits d'intérêts de la Chambre des communes.
- 35.02 Les modifications de la politique et des pratiques en matière de conflits d'intérêts font l'objet de consultations mixtes en temps utile.

36.

TÉLÉTRAVAIL

- 36.01 Compte tenu de l'évolution rapide de la technologie, l'employeur est conscient des avantages que la formule de télétravail peut présenter et il accepte d'examiner les demandes de télétravail à la lumière des exigences du service et de la nature du travail de l'employé. Les ententes de télétravail sont régies par l'accord cadre sur le télétravail.

37.

VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

- 37.01 L'employeur reconnaît le droit des employés à la vie privée, notamment le caractère confidentiel de leurs communications personnelles et le caractère protégé des renseignements personnels.
- 37.02 L'Institut reconnaît le devoir des employés de se servir des moyens de communication d'une manière avisée et responsable, et le droit de l'employeur de veiller à ce qu'il en soit ainsi.
- 37.03 Les modifications de la politique et des pratiques relatives à l'usage acceptable desdits moyens et à la surveillance exercée font l'objet de consultations mixtes en temps utile.

PARTIE D
RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

38.

RÉMUNÉRATION

- 38.01 a) Les employés qui ne bénéficient pas de la protection salariale sont rémunérés pour les services fournis selon les taux de rémunération indiqués aux annexes A-1 et A-2.
- b) Les employés qui bénéficient de la protection salariale sont rémunérés pour les services fournis selon les taux de rémunération indiqués à l'annexe A-1.
- 38.02 a) Les taux de rémunération prévus aux annexes A-1 et A-2 entrent en vigueur aux dates indiquées.
- b) Lorsque les taux de rémunération prévus aux annexes A-1 et A-2 entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :
- (i) pour l'application des sous-alinéas (ii) et (iii), l'expression « période de rémunération rétroactive » 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 convention;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) les taux de rémunération sont payés en un montant équivalent à ce qui aurait été versé si la convention avait été signée à la date d'entrée en vigueur de la révision des taux de rémunération;
 - (iv) pour permettre aux anciens employés ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employés de toucher le paiement conformément au sous-alinéa b)(iii), l'employeur informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'elles disposent de trente (30) jours civils à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'employeur étant dégagé de l'obligation concernant ledit paiement après ce délai;
 - (v) il n'y a ni paiement ni avis en vertu du paragraphe 38.02 lorsque le montant en question ne dépasse pas un (1) dollar.
- 38.03 Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé au cours de la période de rétroactivité sont calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux sont versés à l'employé.
- 38.04 Lorsque deux ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération de l'employé est calculé dans l'ordre suivant :
- a) il reçoit son augmentation de rémunération;
 - b) son taux de rémunération est révisé;
 - c) son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.
- 38.05 **Rémunération provisoire**
- a) Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant une période d'au moins dix (10) jours ouvrables consécutifs, il touche une rémunération provisoire à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période. Cette rémunération est accordée conformément aux paragraphes 38.09 et 38.10.
 - b) Lorsqu'un jour férié payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération provisoire, ce jour férié est considéré comme jour de travail pour l'établissement de ladite période.
 - c) Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé payé pendant la période indiquée à l'alinéa a), ce congé ne constitue pas une interruption de la période mais étend cette période par un nombre de jours égal au congé payé.

38.06 Gestion de l'augmentation d'échelon de rémunération

Un employé, sauf un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, se voit accorder une augmentation d'échelon de rémunération jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de la fourchette salariale de son niveau de classification.

38.07 Périodes de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération

a) Employés à temps plein

La période de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés à temps plein est de douze (12) mois. Une augmentation d'échelon s'effectue au prochain taux dans la fourchette salariale.

b) Employés à temps partiel

Un employé à temps partiel reçoit une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'il a travaillé un total de mille huit cent vingt (1 820) heures régulières pendant une période d'emploi, pourvu qu'il ne dépasse pas le taux maximal établi pour son niveau de classification.

38.08 La date d'augmentation d'échelon

La date d'augmentation d'échelon pour un employé à temps plein nommé dans un poste classifié dans l'unité de négociation à la suite de promotion, rétrogradation ou de nomination de l'extérieur de la Chambre des communes du Canada est la date anniversaire de cette nomination. Cependant, l'augmentation d'échelon de salaire d'un employé nommé à un poste faisant partie de l'unité de négociation avant le 1^{er} avril 1987 se fera à la date trimestrielle de l'employé.

38.09 Taux de rémunération à l'avancement

Un employé nommé à un niveau de classification ayant un taux maximal qui est de quatre (4 %) pour cent ou plus du taux maximal de son ancien niveau de classification est rémunéré dans sa nouvelle échelle salariale au taux de rémunération le plus proche du taux de rémunération qu'il recevait immédiatement avant la nomination qui lui vaut une augmentation au moins égale à l'augmentation d'échelon la plus faible pour le niveau de l'échelle auquel il est nommé. Lorsqu'un tel taux n'existe pas, le maximum de la nouvelle échelle est payé.

38.10 Taux de rémunération lorsque le nouveau taux de salaire maximal n'excède pas l'ancien taux maximal d'au moins quatre pour cent

- a) Un employé nommé à un niveau de classification ayant le même taux de salaire maximal que son ancien niveau de classification est rémunéré selon la nouvelle échelle salariale au taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans être inférieur, au taux qu'il recevait immédiatement avant la nomination. Si un tel taux n'existe pas, l'employé est rémunéré au taux maximal de la nouvelle échelle, sauf si l'employé est rémunéré à un taux de retenue et la nomination est au même niveau de classification, il maintient son taux de retenue.
- b) Un employé nommé à un niveau de classification dont le taux maximal excède le taux maximal de son poste antérieur de moins de quatre pour cent est rémunéré selon la nouvelle échelle à un taux qui se rapproche le plus sans être inférieur à ce qu'il recevait immédiatement avant sa nomination. Lorsqu'un tel taux n'existe pas, le maximum de la nouvelle échelle est payé.

38.11 Taux de rémunération lors de rétrogradation

Lors de rétrogradation un employé est rémunéré au taux de rémunération selon sa nouvelle échelle salariale qui est le plus rapproché ou égal à son ancien taux de rémunération.

38.12 Taux de rémunération lors de reclassification à un niveau ayant un taux maximal inférieur

Lorsque les tâches et fonctions d'un employé sont reclassifiées à un niveau de rémunération maximal inférieur au niveau auquel l'employé est rémunéré, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe et/ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur, le titulaire doit en recevoir un préavis écrit.
- b) Malgré la rétrogradation du poste, le titulaire est réputé, à toutes fins utiles, avoir conservé son ancienne classification. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, il s'agit d'une situation de protection du revenu; sous réserve du sous-alinéa c) (ii), il jouit de cet avantage tant qu'il occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification soit supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lesquels sont révisés périodiquement.
- c) (i) L'employeur fait des efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien groupe et de son ancien niveau.

- (ii) Si un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné au sous-alinéa (i), il est immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.

39.

REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

- 39.01 La présente convention collective peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier cette convention collective, elle donne à l'autre partie un avis de la modification proposée et les parties se réunissent pour discuter cette proposition au plus tard un mois civil après la réception de l'avis.

40.

DURÉE DE LA CONVENTION

- * 40.01 La durée de la présente convention va jusqu'au 31 mars 2020.
- * 40.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 12 octobre 2018.

Signé à Ottawa, le _____ 2019.

LA CHAMBRE DES COMMUNES

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Eric Janse

Debi Daviau, Présidente, IPFPC

Colette Labrecque-Riel

Jubilee Jackson

Jeffrey LeBlanc

Erica Peirera

Jeremy LeBlanc

Stéphanie Haché

Ian McDonald

Isabelle Dumas

Antonia Francis

Alexandre Grandmaître

Annie Carpentier

Jean-Denis Kusion

Jennifer Robichaud

Pierre Ouellet

ANNEXE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION

**Unité de négociation des Greffiers à la procédure
et Analyse et référence (IPG)**

A En vigueur le 1er avril 2018 - 1.75 % Augmentation économique

B En vigueur le 1er avril 2019 - 1.75 % Augmentation économique

Niveau		1	2	3	4	5	6	7
B	de	\$87,188	\$90,677	\$94,303	\$98,075	\$101,998	\$106,079	\$110,321
	A	\$88,714	\$92,264	\$95,954	\$99,792	\$103,783	\$107,935	\$112,252
	B	\$90,267	\$93,878	\$97,633	\$101,538	\$105,599	\$109,824	\$114,216
C	de	\$79,695	\$82,882	\$86,197	\$89,645	\$93,231	\$96,961	\$100,839
	A	\$81,089	\$84,333	\$87,706	\$91,214	\$94,863	\$98,657	\$102,604
	B	\$82,508	\$85,809	\$89,241	\$92,810	\$96,523	\$100,384	\$104,399
D	de	\$69,879	\$72,673	\$75,581	\$78,604	\$81,747	\$85,018	\$88,418
	A	\$71,102	\$73,945	\$76,903	\$79,980	\$83,177	\$86,506	\$89,965
	B	\$72,346	\$75,239	\$78,249	\$81,380	\$84,633	\$88,019	\$91,540
E	de	\$62,912	\$65,428	\$68,044	\$70,767	\$73,598	\$76,541	\$79,603
	A	\$64,013	\$66,573	\$69,235	\$72,006	\$74,886	\$77,881	\$80,996
	B	\$65,133	\$67,738	\$70,446	\$73,266	\$76,196	\$79,244	\$82,414
F	de	\$56,789	\$59,062	\$61,423	\$63,880	\$66,434	\$69,093	\$71,856
	A	\$57,783	\$60,095	\$62,498	\$64,998	\$67,597	\$70,302	\$73,114
	B	\$58,794	\$61,147	\$63,592	\$66,135	\$68,780	\$71,532	\$74,393

G	de	\$50,877	\$52,913	\$55,029	\$57,232	\$59,520	\$61,900	\$64,376
	A	\$51,768	\$53,839	\$55,992	\$58,233	\$60,561	\$62,983	\$65,503
	B	\$52,673	\$54,782	\$56,972	\$59,252	\$61,621	\$64,085	\$66,649
H	de	\$45,601	\$47,423	\$49,321	\$51,294	\$53,345	\$55,479	\$57,699
	A	\$46,399	\$48,253	\$50,184	\$52,192	\$54,278	\$56,450	\$58,708
	B	\$47,211	\$49,097	\$51,063	\$53,105	\$55,228	\$57,438	\$59,736
I	de	\$41,061	\$42,704	\$44,411	\$46,187	\$48,035	\$49,957	\$51,955
	A	\$41,780	\$43,451	\$45,189	\$46,996	\$48,876	\$50,831	\$52,864
	B	\$42,511	\$44,212	\$45,979	\$47,818	\$49,731	\$51,721	\$53,790
J	de	\$34,832	\$36,227	\$37,675	\$39,182	\$40,749	\$42,380	\$44,075
	A	\$35,442	\$36,861	\$38,335	\$39,868	\$41,463	\$43,122	\$44,847
	B	\$36,062	\$37,506	\$39,006	\$40,566	\$42,188	\$43,876	\$45,631
K	de	\$30,717	\$31,945	\$33,223	\$34,552	\$35,935	\$37,371	\$38,866
	A	\$31,255	\$32,504	\$33,804	\$35,157	\$36,564	\$38,025	\$39,546
	B	\$31,801	\$33,073	\$34,396	\$35,772	\$37,204	\$38,690	\$40,238

ANNEXE B

LETTRE D'ENTENTE — HEURES DE TRAVAIL

L'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada conviennent que la convention collective sera administrée selon les dispositions suivantes :

Général

1. À compter de la date à laquelle ce protocole s'applique à un employé, ses crédits de congés accumulés sont convertis de jours en heures au taux d'un (1) jour est égal à sept (7) heures.
2. Les « jours » dont font état certaines dispositions de la convention collective sont convertis en heures. On convertit en heures les dispositions de la convention collective libellées en terme de jours, en fonction d'une durée de travail journalière de sept (7) heures.
3. Lorsque l'horaire d'un employé est établi de façon à ce qu'aucune durée de travail ne soit prévue pour un ou plusieurs jours durant la semaine normale de travail (lundi au vendredi), chacun de ces jours est considéré comme jour de repos pour l'application de cette convention collective.

Article 2 — Interprétation et définitions

4. L'alinéa 2.01 o) qui définit le « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

Article 22 — Heures supplémentaires

5. La rémunération pour un employé ne s'applique qu'un jour de travail normal, pour les heures effectuées en plus des heures de travail journalières prévues à l'horaire de l'employé, à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée.
6. Le temps travaillé un jour de repos ou un jour férié payé est rémunéré selon les alinéas 22.02 b) et c).

Article 24 — Jours fériés payés

7. Un jour férié payé représente sept (7) heures seulement.

Article 26 et 27 — Congés annuels et congés de maladie

8. Pour plus de certitude, la conversion des montants est la suivante :
 - a) un jour et quart (1¼) — huit virgule sept cinq (8,75) heures;
 - b) un jour et deux tiers (1 2/3) — onze virgule six six sept (11,667) heures;
 - c) deux jours et un douzième (2 1/12) — Quatorze virgule cinq huit trois (14,583) heures.

Congé — usage

9. Lorsqu'un congé est accordé, il l'est sur une base horaire et le nombre d'heures comptées pour chaque jour de congé correspond aux heures durant lesquelles l'employé aurait normalement travaillé ce jour-là.

La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective entre la Chambre des communes du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Signé à Ottawa, le 11 décembre 2003.

ANNEXE C

MÉMOIRE D'ENTENTE — CONGÉ AUTOFINANCÉ

La présente lettre d'entente confirme l'entente conclue entre les parties au sujet d'un plan de congé autofinancé pour les membres de l'unité de négociation des Greffiers à la procédure et de l'Analyse et référence.

POLITIQUE DES CONGÉS AUTOFINANCÉS

Politique

Sujet à une approbation préalable, le personnel indéterminé de la Chambre des communes peut demander un congé autofinancé pouvant atteindre une période maximale d'un an.

Objet

Ceci permettra aux employés d'obtenir une période d'absence autofinancée de leur emploi.

Définition

Le congé autofinancé se définit comme une période de congé non payé d'au moins 6 mois consécutifs qui doit commencer au plus tard 6 ans suivant la date à laquelle les versements échelonnés pour la période de congé non payé ont débuté.

Avant de prendre ce congé, l'employé dépose des montants auprès d'une institution financière de son choix lui permettant de subvenir à ses besoins durant la période de congé.

À l'exception des lignes directrices régissant les conflits d'intérêts et les activités politiques partisans de la Chambre des communes, l'employeur n'apporte aucune restriction aux activités de l'employé durant le congé. On exige de sa part un engagement de reprendre son travail après le congé pour une période égale à la période de son absence. À son retour de congé, il réintégrera son poste d'attache.

Admissibilité

Un employé indéterminé qui a terminée son stage peut présenter une demande.

Autorisation

La participation au plan de congé autofinancé est autorisée selon les nécessités du service.

Procédure à suivre

1. L'employé fait parvenir sa demande de congé autofinancé avec les dispositions relatives aux retenues sur le traitement avec un préavis le plus long possible mais d'au moins 18 mois avant la période de congé en question. Les demandes présentées avec un préavis plus court peuvent également être examinées, en fonction des nécessités du service.

Remarque : Les dispositions relatives aux retenues sur le traitement peuvent être modifiées par accord mutuel conclu par écrit, à condition que la demande en soit faite 3 mois avant la date à laquelle la modification doit prendre effet et au plus tard 6 mois avant le début du congé.

2. Le gestionnaire autorisé examine la demande et l'approuve si elle est compatible avec les exigences de cette entente.
3. Une copie de la demande approuvée est envoyée à la section de la paie et des avantages sociaux, et une autre à l'institution financière concernée.
4. La section de la paie et avantages sociaux prépare l'intervention de paye nécessaire et avise le bureau de paie.
5. L'institution financière choisie par l'employé ouvre un compte en fiducie de l'employé. Le bureau de paye de TPSGC fait les retenues prévues et transfère les fonds au compte de fiducie.

Remarque : Il est convenu qu'il ne sera possible d'avoir accès à ce compte avant la date d'échéance prévue qu'en y étant autorisé par écrit par le gestionnaire autorisé et l'employé concerné.

6. Les intérêts accumulés devraient être rapportés par l'institution financière à l'employé.
7. À la date d'échéance, l'argent est versé dans un compte auquel l'employé a accès sans intervention de la Chambre des communes.

Remarque : Tout montant sera payé au plus tard à la fin de la première année d'imposition commençant après la date où le traitement ou salaire a cessé d'être différé.

Impôt sur le revenu

1. Il est entendu qu'aucune retenue au titre de l'impôt sur le revenu ne sera faite sur la portion du traitement différé au compte du plan de congé auto-financé.
2. Il est entendu qu'une retenue à la source sera faite par l'institution financière concernée au titre de l'impôt sur le revenu et des autres retenues prévues par la loi en application de l'article 153 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, lorsque les fonds seront versés à l'employé. La partie principale de ces fonds est considérée comme une rémunération.
3. Il incombe à l'employé de se procurer les bulletins d'interprétation relatifs à l'impôt sur le revenu qui sont susceptibles d'affecter sa situation.

L'employeur ne fournit aucun avis relatif à l'impôt sur le revenu. L'employé doit prendre connaissance des questions relatives à sa participation au plan de congé autofinancé.

Retrait/remise du programme

1. Un employé peut se retirer du plan, au plus tard six mois avant la date prévue pour le début du congé, en avisant par écrit l'employeur. L'employeur devra approuver un retrait après le délai cité.
2. Si un employé participant au plan est déclaré excédentaire, il n'est pas tenu compte de la période de préavis et les fonds accumulés sont versés à l'employé. Si un employé meurt ou est frappé d'invalidité de longue durée avant de prendre son congé, ou une autre forme de cessation d'emploi, il n'est pas tenu compte de la période de préavis et les fonds accumulés sont immédiatement versés à la succession de l'employé ou à l'employé.
3. Le retrait du programme peut entraîner pour l'employé un fardeau fiscal additionnel. L'employé peut demander, une seule fois, de devancer ou de retarder son congé afin d'éviter le besoin d'un retrait du programme. La direction fera tous les efforts raisonnables, sujet aux nécessités du service, pour acquiescer à la demande de l'employé.
4. Étant donné le fardeau fiscal que l'employé subirait advenant son rappel au travail au cours du congé auto-financé, l'employeur examinera toutes les options possibles avant de rappeler l'employé au travail.
5. Advenant des circonstances opérationnelles imprévues au-delà du contrôle de l'employeur et qu'aucune autre alternative ne soit possible, la période de congé de l'employé peut être retardée jusqu'à six mois à la demande de l'employeur.
6. Puisqu'une cessation d'emploi exigerait le retrait du plan de congé autofinancé, les employés participants seront responsables des implications financières de telles cessations.

Financement

1. Les employés assument le coût total du congé en autorisant, avant la période de congé, la retenue régulière d'une proportion de leur traitement de base, jusqu'à concurrence de 33 1/3 %, en vue de son dépôt dans un fonds en fiducie.

Le traitement de base se définit comme le traitement régulier de l'employé participant, incluant le redressement de la rémunération rétroactif, mais excluant le paiement des heures supplémentaires ou autres paiements spéciaux, c'est-à-dire, allocations, primes, montants forfaitaires.

Les retenues au titre d'avantages sociaux auxquelles l'employé souscrit continueront de s'effectuer sur la totalité du traitement durant la période pendant laquelle le traitement de l'employé est différé.

Durant le congé, l'employé sera responsable de payer les cotisations au titre des avantages sociaux ainsi que la contribution de l'employeur au régime de pensions et à d'autres régimes d'avantages sociaux.

Remarque : L'employé ne peut pas recevoir de salaire ni allocation ni remboursement de frais de scolarité de la Chambre des communes pendant son congé autofinancé. (Référence : 1 (a) iii) Partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu).

2. Puisque la participation au plan de congé auto-financé aura un impact significatif sur les avantages sociaux, les coûts et l'impôt de l'employé, nous recommandons que l'employé consulte la section de la paie et des avantages sociaux avant de formuler sa demande de congé autofinancé.

Frais assumés par la Chambre des communes

1. Frais administratifs : documents, enquêtes, traitement des dossiers, etc.
2. La part des primes du RPC qui revient à l'employeur durant la période de congé.

Avantages pour les employés

La période de congé est comptée dans les années de service ouvrant droit à pension et l'employé a la garantie de réintégrer son poste à son retour au travail.

Dans le cas où le participant au plan de congé autofinancé pourrait être déclaré excédentaire pendant son congé ou à son retour, la politique de la Chambre des communes serait appliquée de sorte que la candidature de cet employé sera considérée pour d'autres postes vacants, et que celui-ci pourra être recyclé et réaffecté en conséquence.

Puisque les dépôts dans une institution financière sont sujets à un report de l'impôt, le salaire net pourrait être réduit d'une somme beaucoup plus faible que le montant du dépôt lui-même, en fonction de la tranche d'imposition dans laquelle se situe l'employé.

Il est convenu par l'employeur et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada que les conditions régissant ce plan font partie de la convention collective, et sont assujetties à toutes les modifications apportées à la *Loi de l'impôt sur le revenu* et son Règlement.

Signé à Ottawa, le 11 décembre 2003.

ANNEXE D

DISPOSITIONS ARCHIVÉES CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART EN CAS DE DÉPART VOLONTAIRE (DÉMISSION ET RETRAITE)

La présente annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 31 décembre 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

À compter du 31 décembre 2013, les articles 30.01 b) et c) seront supprimés de la convention collective.

30.01 Dans les cas suivants et sous réserve des paragraphes 30.02 et 30.03, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a) Mise en disponibilité

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

b) Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 30.01 c) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié ($\frac{1}{2}$) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération. Cependant, pour les employés embauchés avant le 8 juillet 1985, la somme de l'indemnité sera d'une (1) semaine pour chaque année d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

(En vigueur jusqu'au 31 décembre 2013)

c) Retraite

À la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, 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 365, l'indemnité ne devant pas dépasser trente (30) semaines de rémunération.

(En vigueur jusqu'au 31 décembre 2013)

d) Décès

Lorsque l'employé décède, il est versé à sa succession une indemnité de départ pour la période complète d'emploi continu de cet employé, à savoir (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 365, jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

e) Renvoi pendant un stage

Lorsque l'employé compte 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 pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines de rémunération.

f) Congédiement pour incapacité ou incompétence

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé du fait de son congédiement pour incapacité ou incompétence, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération.

- 30.02 a) Pour l'application du présent article, un emploi continu ou interrompu à la Chambre des communes entre en ligne de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.
- b) La période d'emploi donnant droit à une indemnité de départ en vertu du présent article est réduite des périodes d'emploi continu pour lesquelles l'employé a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas, les indemnités de départ prévues aux paragraphes 30.01 et 30.05 ne sont cumulées.

- 30.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 30.05 à 30.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

30.04 Nomination à un poste dans un autre Organisme

L'employé(e) qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 30.01 b) avant le 31 décembre 2013 ou des paragraphes 30.05 à 30.08 à compter du 1er janvier 2014.

30.05 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve du paragraphe 30.02 b) précédent, les employé(e)s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 1er janvier 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- b) Sous réserve du paragraphe 30.02 b) précédent, les employé(e)s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 1er janvier 2014 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

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

30.06 Options

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

- a) Un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) au 1er janvier 2014; ou
- b) Un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou
- c) Une combinaison des options a) et b), conformément à l'alinéa 30.07 c).

30.07 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé(e) du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard quatre (4) mois après la date de signature par des deux parties.
- b) L'employé(e) informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature des deux parties.
- c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 30.06 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 30.06 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 30.06 b).
- d) L'employé(e) qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 30.07 b) sera réputé avoir choisi l'option 30.06 b).

30.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé(e) est nommé dans un poste de l'unité des Greffiers à la procédure et analyse et référence à partir d'un poste extérieur de l'unité des Greffiers à la procédure et analyse et référence lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles

des alinéas 30.01 b) et c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 30.02 b) précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 1er janvier 2014, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- b) Sous réserve du paragraphe 30.02 b) précédent, à la date où un employé(e) nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 1er janvier 2014, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ payable aux termes de l'alinéa 30.06 b) à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.
- c) L'employé(e) qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 30.06. Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.