

# Convention Collective

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

**UNITÉ DE NÉGOCIATION DU  
SOUS-GROUPE DES  
SERVICES POSTAUX**

**DATE D'EXPIRATION :  
LE 30 JUIN 2014**





## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 .....	1
OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION .....	1
ARTICLE 2 .....	1
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3.....	4
CHAMP D'APPLICATION .....	4
ARTICLE 4.....	4
PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE .....	4
ARTICLE 5.....	4
DROITS DE LA DIRECTION .....	4
ARTICLE 6.....	4
RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
ARTICLE 7.....	5
REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉE(E)S .....	5
ARTICLE 8.....	5
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	5
ARTICLE 9.....	7
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE .....	7
ARTICLE 10.....	8
INFORMATION .....	8
ARTICLE 11.....	9
UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR .....	9
ARTICLE 12.....	9
CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES .....	9
Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 13 de la <i>Loi sur les relations de travail au Parlement</i> .....	9

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation .....	10
Séances d'un conseil d'arbitrage .....	10
Arbitrage des griefs .....	10
Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs.....	11
Séances de négociations contractuelles .....	11
Réunions préparatoires aux négociations contractuelles .....	11
Réunions entre l'AFPC et la direction non prévues dans le présent article.....	11
Cours de formation des représentants .....	12
<b>ARTICLE 13 .....</b>	<b>12</b>
<b>ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTICLE 14.....</b>	<b>13</b>
<b>CONSULTATION MIXTE .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTICLE 15 .....</b>	<b>14</b>
<b>EMPLOYÉ(E)S TRAVAILLANT DANS LES LOCAUX     D'AUTRES EMPLOYEURS .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 16 .....</b>	<b>14</b>
<b>RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR... 14</b>	
<b>ARTICLE 17 .....</b>	<b>14</b>
<b>CONGÉS — GÉNÉRALITÉS .....</b>	<b>14</b>
<b>ARTICLE 18 .....</b>	<b>15</b>
<b>CONGÉS ANNUELS PAYÉS .....</b>	<b>15</b>
18.02 Acquisition des crédits de congés annuels .....	15
18.04 Droit aux congés annuels payés .....	16
18.05 Attribution des congés annuels payés .....	16
18.10 Rappel au travail pendant un congé annuel payé ....	17
18.11 Congé au moment de la cessation d'emploi .....	18
18.12 Paiements anticipés .....	18
18.13 Annulation des congés annuels .....	18

<b>ARTICLE 19</b> .....	<b>19</b>
<b>JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS</b> .....	<b>19</b>
<b>ARTICLE 20</b> .....	<b>22</b>
<b>AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS</b> .....	<b>22</b>
20.01 Introduction .....	22
20.02 Congé de deuil payé.....	22
20.03 Congé de maternité non payé.....	23
20.04 Indemnité de maternité .....	24
20.05 Indemnité de maternité spéciale pour l'employée totalement invalide .....	27
20.06 Congé parental non payé.....	28
20.07 Indemnité parentale .....	29
20.08 Indemnités parentales spéciales pour l'employé(e) totalement invalide .....	33
20.09 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire .....	33
20.10 Congé non payé pour les obligations personnelles .....	34
20.11 Congé payé pour obligations familiales .....	35
20.12 Congé pour comparution .....	36
20.13 Congé pour accident de travail .....	36
20.14 Congé de sélection de personnel .....	37
20.15 Congé annuel unique.....	37
20.16 Congé de nature personnelle.....	37
20.17 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs ...	38
20.18 Congé non payé pour les soins de longue durée de la famille proche.....	38
20.19 Congé de compassion .....	39
20.20 Congé pour aller voter .....	39
20.21 Réaffectation ou congés liés à la maternité .....	40

<b>ARTICLE 21</b> .....	<b>41</b>
<b>CONGÉS DE MALADIE PAYÉS</b> .....	<b>41</b>
21.01 Crédits .....	41
21.02 Attribution des congés de maladie .....	41
21.09 Certificats médicaux .....	42
<b>ARTICLE 22</b> .....	<b>42</b>
<b>CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION     PROFESSIONNELLE</b> .....	<b>42</b>
22.01 Congé d'études non payé .....	42
22.05 Congé de promotion professionnelle payé .....	44
22.06 Congé d'examen payé .....	44
<b>ARTICLE 23</b> .....	<b>45</b>
<b>INDEMNITÉ DE DÉPART</b> .....	<b>45</b>
a) Licenciement .....	45
b) Démission .....	45
c) Renvoi en cours de stage .....	46
d) Retraite .....	46
e) Décès .....	46
f) Renvoi pour incapacité .....	46
23.05 Fin de l'indemnité de départ .....	47
Modalités de paiement .....	47
23.06 Options .....	47
23.07 Choix de l'option .....	48
23.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente .....	48
<b>ARTICLE 24</b> .....	<b>49</b>
<b>DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b> .....	<b>49</b>
DURÉE DU TRAVAIL .....	49
24.06 Périodes de repos .....	50
GÉNÉRALITÉS .....	50
HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	51

24.11	Attribution des heures supplémentaires.....	51
24.12	Rémunération des heures supplémentaires .....	51
24.14	Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires .....	52
24.15	Transport .....	53
24.16	Temps de déplacement .....	53
<b>ARTICLE 25</b>	.....	<b>55</b>
<b>RÉMUNÉRATION</b>	.....	<b>55</b>
25.05	Rémunération intérimaire.....	57
25.07	Gestion des augmentations d'échelon de rémunération.....	57
25.08	Périodes de référence des augmentations d'échelon de rémunération .....	58
25.09	Date d'augmentation d'échelon de rémunération ....	58
25.13	Taux de rémunération dans le cas d'une reclassification à un niveau ayant un taux maximal inférieur .....	59
<b>ARTICLE 26</b>	.....	<b>60</b>
<b>VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET UNIFORMES</b>	.....	<b>60</b>
<b>ARTICLE 27</b>	.....	<b>61</b>
<b>INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL</b>	.....	<b>61</b>
Non-cumul des paiements .....		62
<b>ARTICLE 28</b>	.....	<b>62</b>
<b>TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER</b>	.....	<b>62</b>
<b>ARTICLE 29</b>	.....	<b>63</b>
<b>EXPOSÉ DES FONCTIONS</b>	.....	<b>63</b>
<b>ARTICLE 30</b>	.....	<b>63</b>
<b>EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ(E)</b>	.....	<b>63</b>
<b>ARTICLE 31</b>	.....	<b>64</b>
<b>SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES</b>	.....	<b>64</b>

ARTICLE 32.....	65
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	65
ARTICLE 33.....	69
SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	69
33.06 Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail .....	70
ARTICLE 34.....	72
RÉGIMES D'ASSURANCE .....	72
ARTICLE 35.....	73
SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	73
ARTICLE 36.....	73
ANCIENNETÉ.....	73
ARTICLE 37.....	74
REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION.....	74
ARTICLE 38.....	74
DURÉE DE LA CONVENTION .....	74
ANNEXE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	76
Sous-groupe des services postaux (PSG).....	76
ANNEXE B - PROTOCOLE D'ACCORD .....	78
RELATIF AU PROGRAMME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ.....	78



## ARTICLE 1

### OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'AFPC et les employé(e)s et d'énoncer certaines conditions d'emploi dont il a été convenu dans le cadre de la négociation collective.
- 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 de ses employé(e)s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les députés soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, les parties sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux du personnel de la Chambre des communes auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :
- a) « AFPC » désigne l'Alliance de la fonction publique du Canada;
  - b) « congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé(e) pendant ses heures de travail normales ou régulières;
  - c) « congé compensatoire » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à un employé(e) au cours de ces congés est en fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé;

- d) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'AFPC à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales;
- e) « Emploi continu » désigne une période d'emploi continu depuis la dernière date d'embauche de l'employé par l'employeur comportant les interruptions permises prescrites dans la convention collective et comprend l'emploi continu par :
- (i) à la Chambre des communes;
  - (ii) dans le bureau d'un député;
  - (iii) au Sénat;
  - (iv) à la Bibliothèque du Parlement;
  - (v) le Bureau du conseiller sénatorial en éthique;
  - (vi) le Bureau du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique;
- ou
- (vii) des ministères ou des secteurs de l'administration publique fédérale référés ou mentionnés à l'annexe I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques;
- f) « employé(e) » désigne une personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, qui fait partie de l'unité de négociation;
- g) « Employeur » désigne la 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;
- h) « jour de repos » à l'égard d'un employé(e) à temps plein, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'employé(e) n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé ou absent sans permission;
- i) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;

- j) « licenciement » désigne la cessation de l'emploi de l'employé(e) en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;
- k) « tarif et demi » signifie une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire de l'employé(e);
- l) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé(e);
- m) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé(e) divisé par 52.176;
- n) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé(e) à temps plein divisé par trente-cinq (35);
- o) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé(e) divisé par cinq (5);
- p) « heures supplémentaires » signifie toutes heures travaillées en plus des sept (7) heures de travail d'une journée normale de travail et toutes les heures travaillées durant une journée de repos ou d'un jour férié;

et

- q) « unité de négociation » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du sous-groupe décrit à l'article 6.

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

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ont le même sens qui leur est donné dans cette Loi

et

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

### **ARTICLE 3**

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

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'AFPC, aux employé(e)s et à l'Employeur.
- 3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.
- 3.03 Dans la présente convention, les mots désignant le genre masculin comprennent le genre féminin.

### **ARTICLE 4**

#### **PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 4.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employé(e)s de la Chambre des communes assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

### **ARTICLE 5**

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

- 5.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement les pouvoirs des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction à la Chambre des communes.
- 5.02 L'employeur se charge d'exercer ses responsabilités de gestion et de discrétion de façon juste et raisonnable.

### **ARTICLE 6**

#### **RECONNAISSANCE SYNDICALE**

- 6.01 L'Employeur reconnaît l'AFPC comme agent négociateur exclusif de tous les employé(e)s visés dans les certificats délivrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le trentième (30<sup>e</sup>) jour de septembre 1987 à l'égard de tous les employé(e)s du sous-groupe des services postaux (OPS).

## ARTICLE 7

### REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉE(E)S

- 7.01 L'Employeur reconnaît à l'AFPC le droit de nommer ou de désigner des employé(e)s comme représentants.
- 7.02 L'AFPC et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employé(e)s dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.
- 7.03 L'AFPC communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément à l'alinéa 7.02 et l'avise rapidement de toute modification apportée à la liste de ses représentants.
- \* 7.04 Sauf dans les cas à caractère urgent, le représentant obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes déposées par les employé(e)s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et afin d'assister à des réunions convoquées par la direction et à toute autre réunion ou audience prévue à l'article 12. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son supérieur avant de reprendre ses fonctions normales.

## ARTICLE 8

### PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

- 8.03 Aux fins de l'application de l'alinéa 8.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé(e), à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.
- 8.04 N'est pas assujetti au présent article l'employé(e) qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite sous serment, que l'employé(e) est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employé(e)s, et que l'employé(e) versera à un organisme de charité, enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé(e) soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question.
- 8.05 Nulle association d'employé(e)s, au sens où l'entend l'article 3 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sauf l'AFPC, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé(e)s de l'unité de négociation.
- 8.06 Les montants déduits conformément à l'alinéa 8.01 sont versés par chèque au contrôleur de l'AFPC dans un délai raisonnable, après que les déductions ont été effectuées, et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé(e) et les retenues faites en son nom.
- 8.07 L'Employeur convient d'effectuer des retenues destinées à d'autres fins sur présentation des documents appropriés.
- 8.08 L'AFPC convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

## ARTICLE 9

### CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 9.01 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux du changement technologique. Par conséquent, elles encourageront et favoriseront le changement technologique dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé(e)s.
- 9.02 Dans cet article, « changement technologique » désigne :
- a) l'introduction, par l'Employeur, d'équipement ou de matériel qui diffèrent, par leur nature, de ceux utilisés précédemment,
- et
- b) tout changement, dans le fonctionnement du service de l'Employeur, découlant directement de l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.
- 9.03 Sauf en cas d'urgence, l'Employeur convient de fournir à l'AFPC un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent vingt (120) jours civils, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet d'entraîner des changements importants dans la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé(e)s.
- 9.04 Le préavis écrit dont il est question à l'alinéa 9.03 fournira les renseignements suivants :
- a) la nature et l'ampleur du changement;
  - b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer le changement;
  - c) le ou les lieux concernés;
  - d) tout autre renseignement pertinent au sujet des effets prévus sur les employé(e)s.
- 9.05 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément à l'alinéa 9.03, l'Employeur consulte l'AFPC au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employé(e)s, des changements technologiques dont il est question à l'alinéa 9.03. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employé(e)s susceptibles d'être touchés par les changements;
  - b) les répercussions que les changements pourraient avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employé(e)s.
- 9.06 Lorsque, à la suite d'un changement technologique, l'Employeur décide qu'un employé(e) doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir sans frais, à l'employé(e), la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

#### ARTICLE 10

##### INFORMATION

- 10.01 L'Employeur convient de communiquer à l'AFPC, semi annuellement, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque employé(e). Cette liste sera soumise en janvier et en juillet.
- 10.02 On remet aux nouveaux employé(e)s, dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur entrée en fonctions, un exemplaire de la convention collective, une description de leurs 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 par écrit aux employé(e)s.
- 10.03 Dans le cadre de leur orientation, les nouveaux employé(e)s ont droit à 15 minutes payées durant les heures normales de travail au cours des deux (2) premières semaines d'emploi, pour rencontrer leur délégué syndical ou leur représentant de la section locale de l'AFPC.
- 10.04 Tous les mois, l'employeur informe la section locale de l'AFPC du nom, du niveau de classification et du lieu de travail des employé(e)s nouvellement embauchés, renvoyés, transférés ou exclus de l'unité de négociation, démissionnaires ou décédés.



## ARTICLE 11

### UTILISATION DES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 11.01 L'Employeur réserve un espace raisonnable à l'usage de l'AFPC sur les tableaux d'affichage pour y apposer des avis officiels, dans des endroits accessibles. L'AFPC s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage que l'Employeur pourrait, à juste titre, estimer contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. Les avis et autres documents doivent être préalablement approuvés par l'Employeur, à l'exception des avis concernant les réunions des membres de l'AFPC et les élections, les noms de ses représentants et les activités sociales et récréatives. Cette approbation ne sera pas refusée sans motif valable.
- 11.02 L'Employeur mettra à la disposition de l'AFPC, dans ses locaux, des endroits déterminés où déposer une quantité raisonnable de documents de l'AFPC.
- 11.03 Un représentant dûment accrédité de l'AFPC peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'Employeur afin d'aider à régler une plainte ou un grief et pour assister aux réunions convoquées par la direction. À chaque fois, le représentant devra obtenir de l'Employeur l'autorisation d'entrer dans les locaux en question.

## ARTICLE 12

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES

**Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 13 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement***

- 12.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé :
- a) à l'employé(e) qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- et
- b) à l'employé(e) qui intervient au nom d'un employé(e) ou de l'AFPC qui dépose une plainte.

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

- 12.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :
- a) à l'employé(e) qui représente l'AFPC dans une demande d'accréditation ou dans une intervention
  - et
  - b) à l'employé(e) qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.
- 12.03 L'Employeur accorde un congé payé :
- a) à l'employé(e) cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique
  - et
  - b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé(e) cité comme témoin par un autre employé(e) ou par l'AFPC.

**Séances d'un conseil d'arbitrage**

- 12.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé(e)s qui représentent l'AFPC devant un conseil d'arbitrage.
- 12.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé(e) cité comme témoin par un conseil d'arbitrage et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé(e) cité comme témoin par l'AFPC.

**Arbitrage des griefs**

- 12.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé(e) qui est :
- a) partie à l'arbitrage,
  - b) le représentant d'un employé(e) qui s'est constitué partie
  - et
  - c) un témoin convoqué par un employé(e) qui s'est constitué partie.

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

- 12.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à l'employé(e) qui a présenté un grief le temps nécessaire payé pour se présenter à une réunion avec l'Employeur.
- 12.08 Lorsque l'employé(e) désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé(e) qui a présenté un grief, l'Employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant.
- 12.09 Lorsqu'un employé(e) a demandé à l'AFPC de le représenter ou que l'employé(e) est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé(e) mandaté par l'AFPC désire discuter du grief avec cet employé(e), l'employé(e) et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé.

**Séances de négociations contractuelles**

- 12.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé(e) qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'AFPC. L'Employeur continue de verser le salaire normal de l'employé(e) durant ce congé. L'AFPC rembourse le salaire à l'employeur lorsque ce dernier présente une facture à la section locale en précisant les montants versés pour chaque employé(e) concerné.

**Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

- 12.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé(e)s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles. L'employeur continue de verser le salaire normal de l'employé(e) durant ce congé. L'AFPC rembourse le salaire à l'employeur lorsque ce dernier présente une facture à la section locale en précisant les montants versés pour chaque employé(e) concerné.

**Réunions entre l'AFPC et la direction non prévues dans le présent article**

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

- 12.13 Sous réserve des nécessités du service, et après avoir reçu un préavis raisonnable, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé(e)s sélectionnés comme délégués pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil exécutif et aux congrès de l'AFPC ainsi qu'aux congrès du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales du travail.

**Cours de formation des représentants**

- 12.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employé(e)s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'AFPC pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant. L'employeur continue de verser le salaire normal de l'employé(e) durant ce congé. L'AFPC rembourse le salaire à l'employeur lorsque ce dernier présente une facture à la section locale en précisant les montants versés pour chaque employé(e) concerné.
- 12.15 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur peut accorder un congé non payé à l'employé(e) élu à un poste à temps plein ou nommé à un poste d'une durée déterminée à l'AFPC n'excédant pas trois (3) ans, sous réserve des conditions qu'il aura établies avant d'accorder de tels congés.
- 12.16 Les employé(e)s ne reçoivent ni rémunération pour heures supplémentaires ni aucune autre forme de rémunération à l'égard des heures qu'ils consacrent aux affaires syndicales en dehors des heures normales de travail.

**ARTICLE 13**

**ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

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

- 13.02 L'AFPC et l'Employeur reconnaissent le droit de l'employé(e) de travailler dans un milieu à l'abri de toute forme de harcèlement. Les parties conviennent que le harcèlement ne sera pas toléré dans le milieu de travail. Aux fins de la présente convention, le harcèlement, sexuel ou autre, et l'abus de pouvoir s'entendent au sens de la Politique sur la prévention et le règlement des problèmes de harcèlement au travail de la Chambre des communes.
- 13.03 a) N'importe quel niveau de la procédure des griefs sera éliminé si une personne entendant le grief est l'objet de la plainte.
- b) Si en raison du sous-alinéa a), un niveau de la procédure des griefs est éliminé, aucun autre niveau ne sera éliminé excepté par consentement mutuel.
- 13.04 Par consentement mutuel, les parties peuvent avoir recours à un médiateur afin de régler un grief traitant de discrimination. Le choix d'un médiateur sera fait par consentement mutuel.

#### ARTICLE 14

##### CONSULTATION MIXTE

- 14.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.
- 14.02 Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'AFPC avise l'Employeur, par écrit, du nom des représentants autorisés à agir au nom de l'AFPC aux fins de consultation.
- 14.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou de travail envisagé qui ne sont pas régies par la présente convention.
- 14.04 Les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

**ARTICLE 15**

**EMPLOYÉ(E)S TRAVAILLANT DANS LES LOCAUX  
D'AUTRES EMPLOYEURS**

- 15.01 Les employé(e)s qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux d'un autre Employeur signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera ce qui est raisonnablement possible pour fournir ailleurs à ces employé(e)s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels les employé(e)s auraient normalement droit.

**ARTICLE 16**

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

- 16.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employé(e)s ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles les employé(e)s sont tenus de travailler pour l'Employeur, à condition que l'autre emploi ne nuise pas au niveau de rendement ou de productivité de l'employé(e).

**ARTICLE 17**

**CONGÉS — GÉNÉRALITÉS**

- 17.01 L'employé(e) a le droit, une fois par année civile, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.
- 17.02 L'employé(e) conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'employé(e) y devient assujéti.
- 17.03 L'employé(e) ne bénéficie pas de deux genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.
- 17.04 L'employé(e) n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où l'employé(e) est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

- 17.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé(e) un montant équivalent aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé(e), calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.
- 17.06 L'employé(e) n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est parti ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.
- 17.07 a) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé(e) pour la journée en question.
- b) Nonobstant les dispositions qui précèdent, à l'article 20.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

## ARTICLE 18

### CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 18.01 La période de référence pour congés annuels s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre inclusivement.
- 18.02 **Acquisition des crédits de congés annuels**
- L'employé(e) accumule des crédits de congé aux taux suivants, pour chaque mois civil au cours duquel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :
- a) un jour et deux tiers ( $1\frac{2}{3}$ ) par mois lorsque l'employé(e) compte moins de quinze (15) années d'emploi continu;
- b) deux jours et un douzième ( $2\frac{1}{12}$ ) par mois lorsque l'employé(e) compte plus de quinze (15) années d'emploi continu;
- et
- c) deux jours et demi ( $2\frac{1}{2}$ ) par mois lorsque l'employé(e) compte plus de vingt-huit (28) années d'emploi continu.

- 18.03 a) Sauf indication contraire dans la présente convention collective, et aux seules fins de l'alinéa 18.02, le calcul du congé annuel doit tenir compte de tout emploi continu.
- b) Nonobstant l'alinéa 18.03a) ci-dessus, aucun employé(e) ne verra ses années d'emploi présentement créditées réduites par la mise en vigueur de cet 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<sup>er</sup> janvier 2013 et à l'avenir.

**18.04 Droit aux congés annuels payés**

L'employé(e) a droit à des congés annuels payés selon les crédits que l'employé(e) a acquis; toutefois, l'employé(e) qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de jours de congés annuels anticipés équivalent au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cause.

**18.05 Attribution des congés annuels payés**

Afin de répondre aux nécessités de service, l'Employeur se réserve le droit de fixer les congés annuels de l'employé(e), mais doit faire tout ce qui est raisonnablement possible pour :

- a) lui accorder les congés annuels dont la durée et le moment sont conformes aux vœux de l'employé(e);

et

- b) ne pas rappeler l'employé(e) au travail après son départ en congé annuel.

Aux fins de l'attribution des congés annuels, l'ancienneté est réputée avoir commencé à la date de nomination au sous-groupe des services postaux et en second lieu à la date d'embauche à la Chambre des communes, sans bris à l'emploi continu.

- 18.06 L'Employeur donne à l'employé(e) un préavis aussi long et raisonnable que possible de son approbation, de son refus ou de l'annulation d'une demande de congés annuels. En cas de refus, de modification ou d'annulation de ces congés, l'Employeur en donne la raison par écrit, sur demande de l'employé(e).



- 18.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé(e) se voit accorder :
- a) un congé de deuil
- ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille
- ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,
- la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé(e) le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.
- 18.08 Lorsque, au cours d'une période de référence pour congé annuel, tous les congés crédités n'ont pas été pris, la partie non utilisée de ces congés annuels est reportée à l'année suivante. L'Employeur et l'employé(e) doivent tous deux être consentants pour reporter des congés pour plus d'un an.
- 18.09 Les crédits de congés annuels des années précédentes, acquis mais non utilisés, peuvent, sur demande de l'employé(e) et à la discrétion de l'Employeur, être payés en espèces au taux de rémunération journalier de l'employé(e), calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 décembre de l'année précédant celle pendant laquelle est faite la demande.
- 18.10 **Rappel au travail pendant un congé annuel payé**
- a) Lorsque, pendant une période de congé annuel, l'employé(e) est rappelé au travail, les dépenses raisonnables suivantes que l'employé(e) a engagées, selon la définition de l'Employeur, sont remboursées :
    - (i) pour revenir à son lieu de travail,
- et
- (ii) pour retourner au lieu d'où l'employé(e) a été rappelé si l'employé(e) reprend immédiatement ses congés annuels après avoir terminé la tâche pour laquelle l'employé(e) a été rappelé,
- après avoir présenté les factures qui sont normalement exigées par l'Employeur.

- b) L'employé(e) n'est pas considéré en congé annuel pendant toute période à l'égard de laquelle l'employé(e) a droit, en vertu de l'alinéa 18.10a), au remboursement des dépenses raisonnables que l'employé(e) a engagées.

**18.11 Congé au moment de la cessation d'emploi**

Lorsque l'employé(e) décède ou cesse d'être employé(e) pour une autre raison, l'employé(e) ou sa succession touche un montant équivalent au produit qui s'obtient en multipliant le nombre de jours de congés annuels acquis mais non utilisés portés à son crédit par son taux de rémunération journalier calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

**18.12 Paiements anticipés**

L'Employeur convient de verser des paiements anticipés du salaire estimatif net pour les périodes de congés annuels d'au moins deux (2) semaines de congés annuels, à condition d'en recevoir la demande de l'employé(e) au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de sa période de congés annuels, et à condition que ces congés annuels aient été autorisés pour la période en question. Le paiement anticipé est versé avant le départ en congé annuel. Tout paiement en trop résultant de ces paiements anticipés constituera une exigibilité de première priorité à appliquer à tout droit à rémunération subséquent et à recouvrer en entier avant tout autre versement de salaire.

**18.13 Annulation des congés annuels**

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel qui avait déjà été approuvée par écrit, il rembourse à l'employé(e) la partie non remboursable des contrats et des réservations de congés annuels, faits par ce dernier à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que l'Employeur peut exiger. L'employé(e) fait tout ce qui est raisonnablement possible pour atténuer les pertes subies et fournit la preuve de ces efforts à l'Employeur.

**ARTICLE 19**

**JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

- 19.01 Sous réserve de l'alinéa 19.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé(e)s :
- a) le Jour de l'An,
  - b) le Vendredi Saint,
  - c) le lundi de Pâques,
  - d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
  - e) la 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) le lendemain de 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(e) travaille; dans toute 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.
- 19.02 L'employé(e) qui est absent en congé non payé à la fois toute la journée de travail qui précède et sa journée de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas de l'employé(e) qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 12 (Congé pour les affaires syndicales).
- 19.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de l'alinéa 19.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé(e), le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé(e) qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé(e) est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de l'alinéa 19.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé(e), les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé(e) est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

19.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard de l'employé(e) est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de l'alinéa 19.03 :

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

et

b) le travail accompli par l'employé(e), le jour auquel le jour férié a été reporté, est considéré comme du travail accompli un jour férié.

19.05 Lorsque l'employé(e) travaille pendant un jour férié, l'employé(e) est rémunéré :

a) à tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération que l'employé(e) aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là,

b) à deux (2) fois le tarif des heures normales pour les heures que l'employé(e) effectue le jour férié, lorsque ce jour n'est pas un jour de travail normal à son horaire et qu'il est accolé à un jour de repos pendant lequel l'employé(e) a également travaillé et a été rémunéré au tarif des heures supplémentaires en vertu de l'alinéa 24.12,

ou

c) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé(e) peut bénéficier :

(i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié

et

(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire normal pour toutes les heures que l'employé(e) effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire

et

(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures que l'employé(e) effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire.

d) (i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé(e) les demande.

(ii) Lorsque, au cours d'une année civile, l'employé(e) n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement que l'employé(e) a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés pour une période d'un an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en espèces au taux de rémunération des heures normales de l'employé(e).

(iii) Le taux de rémunération des heures normales dont il est question au sous-alinéa 19.05d)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

19.06 Lorsque l'employé(e) est tenu de rentrer au travail un jour férié et que l'employé(e) se présente effectivement au travail, l'employé(e) touche le plus élevé des deux montants suivants :

a) une rémunération calculée selon les dispositions de l'alinéa 19.05,

ou

b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.

19.07 Sauf si l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé(e) met pour se rendre au travail ou pour rentrer à domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.

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

## ARTICLE 20

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 20.01 Introduction

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

#### 20.02 Congé de deuil payé

- \* Aux fins de l'application du présent alinéa, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e)), l'enfant propre de l'employé(e) (incluant l'enfant du conjoint de fait), un enfant par remariage ou pupille, petit-fils ou petite-fille, beau-père, belle-mère, grand-parent et tout parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence.
- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé(e) a droit à une période de congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables qui ne s'étend pas au-delà du lendemain des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos dudit employé(e). En outre, l'employé(e) peut bénéficier d'un maximum de deux (2) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.
- b) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'employé(e), la période de congé de deuil de cinq (5) jours peut être reportée au-delà du lendemain des funérailles, mais doit comprendre le jour des funérailles.
- \* c) L'employé(e) 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.

- d) Si, au cours d'une période de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé(e) admissible à un congé de deuil en vertu des sous-alinéas a), b) ou c) du présent alinéa, l'employé(e) bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensatoire sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, la direction peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long que celui dont il est question aux alinéas 20.02a) et c).

**20.03 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 20.03 A) 1) :
      - (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
      - (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 20.03A) 1) 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 20.03A) 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 21 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 21 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 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.

#### 20.04 Indemnité de maternité

- A) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC), décrit au sous-alinéa 20.04C), 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 indemnités 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 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 en a), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- c) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu en a) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en b), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

Toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par 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 en b).

- B) Pour les besoins des sous-alinéas 20.04 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 interrompent la période précisée en A) 3) b), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites en A) 3) c).
- C) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
  - 1) a) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des indemnités de grossesse 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;

et

- b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des indemnités de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des indemnités 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 indemnités de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- 2) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.04 C) 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 indemnités de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
  - 3) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa 20.04 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 20.04 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 20.04 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 20.04 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 20.04 C) 5) et sous réserve du sous-alinéa 20.04 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 indemnité de maternité, cette indemnité 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.

**20.05 Indemnité de maternité spéciale pour l'employée totalement invalide**

A) L'employée qui :

- 1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.04 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 indemnités 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 20.04 A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 20.04 A) 3) a) et 20.04 A) 3) b);

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au paragraphe 20.05 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 indemnité en vertu du présent alinéa et aux termes de l'alinéa 20.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des indemnités de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice de ces indemnités pour les motifs indiqués au paragraphe 20.05 A) 1).

**20.06 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 celui-ci ou celle-ci 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 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.

**20.07 Indemnité parentale**

- A) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit au sous-alinéa 20.07 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 indemnités 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 il s'engage :
    - a) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - b) suivant son retour au travail tel que décrit à l'alinéa A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à l'alinéa 20.04 A) 3) b), le cas échéant;

- c) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu en a) ou s'il ou elle 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 disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en b), s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

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

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 en b).

- B) Pour les besoins des sous-alinéas 20.07 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 20.07 A) 3) b), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites au sous-alinéa 20.07 A) 3) c).
- C) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- 1) a) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des indemnités 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 20.07 C) 1) c) qui suit, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des indemnités 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 indemnités parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, auquel l'employé(e) a droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé(e) aurait eu droit si l'employé(e) 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 indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93,0 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- 2) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.07 C) 1) a) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des indemnités parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- 3) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au paragraphe 20.07 C) 1) et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- 4) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 20.07 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 20.07 C) 4) a) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus si l'employé avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- 5) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au paragraphe 20.07 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 20.07 C) 5), et sous réserve du sous-alinéa 20.07 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 indemnités parentales, ces indemnités seront rajustées en conséquence.
- 8) Les indemnités 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 d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parental.



**20.08 Indemnités parentales spéciales pour l'employé(e) totalement invalide**

A) L'employé qui :

- 1) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.07 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 indemnités de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale;

et

- 2) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe 20.07 A), autres que ceux précisés aux sous-alinéas 20.07 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 20.08 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 indemnités en vertu du présent alinéa et de l'alinéa 20.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé(e) aurait eu droit à une indemnité parentale, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si l'employé(e) n'avait pas été exclu du bénéfice des indemnités de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 20.08 A) 1).

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

Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire conformément aux conditions suivantes :

- a) l'employé doit donner à l'employeur un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé;
- b) le congé accordé en vertu de la présente clause est d'une durée minimale de six (6) semaines consécutives;
- c) la durée totale d'un ou de plusieurs congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne doit pas être supérieure à un (1) an pendant la durée totale de son emploi à la Chambre des communes;
- d) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels;
- e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**20.10 Congé non payé pour les obligations personnelles**

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

- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs peut être accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
- b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois consécutifs, mais ne dépassant pas un (1) an, peut être accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
- c) l'employé a droit à un congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à la Chambre des communes. Le congé non-payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisée conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, sans le consentement de l'employeur;
- d) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé compte aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;

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

**20.11 Congé payé pour obligations familiales**

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille comprend le conjoint (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers) ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) L'employeur accorde 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 des membres de la famille 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 de l'employé et de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée; et
  - (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 jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des alinéas b) (i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'une année civile.

**20.12 Congé pour comparution**

Un congé payé est accordé à l'employé qui est tenu;

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
  - (i) dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation;
  - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
  - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où l'employé(e) exerce les fonctions de son poste;
  - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou un de leurs comités, autorise par la loi à sommer 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 sommer des témoins à comparaître devant lui.
- d) Nonobstant l'alinéa 20.09 c), lorsque la participation de l'employé à la procédure, comme témoin, découle de son emploi à l'extérieur de la Chambre des communes, un congé non payé lui est accordé.

**20.13 Congé pour accident de travail**

Tout employé(e) bénéficie d'un congé payé pour accident de travail lorsqu'une réclamation a été présentée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'état* et qu'une commission des accidents du travail a déterminé que cet employé est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'employé,

ou

- b) d'une maladie professionnelle ou d'une maladie subie au cours de son emploi,

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

**20.14 Congé de sélection de personnel**

Lorsque l'employé(e) prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste à la Chambre des communes, au bureau d'un député, au Sénat ou à la Bibliothèque du Parlement, l'employé(e) a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection.

**\* 20.15 Congé annuel unique**

- a) Il est accordé aux employés qui justifient de moins de deux (2) années d'emploi continu et à tous les nouveaux employés un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé lorsqu'ils auront deux années d'emploi continu à la Chambre des communes.

**b) Dispositions transitoires**

Il est accordé aux employés qui justifient de plus de deux années d'emploi continu à la Chambre des communes un crédit unique de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé.

- c) Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 20.15 a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 18.08 visant le report des congés annuels.

**\* 20.16 Congé de nature personnelle**

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

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

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

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé(e) l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non-payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

**20.18 Congé non payé pour les soins de longue durée de la famille proche**

- a) Les deux parties reconnaissent l'importance d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée de la famille proche.
- b) Aux fins de l'application du présent article, la famille proche comprend le conjoint (ou le conjoint de fait qui demeure avec l'employé(e)), les enfants (y compris les enfants du conjoint de fait), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) demeure en permanence.
- c) Sous réserve de la clause 20.18 b), un employé bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille proche, selon les conditions suivantes :
  - (i) l'employé(e) en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
  - (ii) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
  - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé(e) en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Chambre des communes ;

- (iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an au moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.
- (v) Un congé non payé de plus de trois (3) mois accordé à un employé(e) en vertu du présent article est soustrait de la période d'emploi continu aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- d) l'employé(e) qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

#### 20.19 Congé de compassion

- a) nonobstant la définition de <<famille proche>> à la clause 20.18 et nonobstant les paragraphes 20.18 c) ii) et 20.18 c) iv) ci-dessus, un employé(e) qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b) la période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 20.18 c) iii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé(e) fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
- c) un employé(e) qui est en attente de prestations de l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- d) si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé(e) est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé(e) est avisé(e).

#### 20.20 Congé pour aller voter

Les employé(e)s ayant qualité d'électeur ont droit à un congé payé d'une durée déterminée conformément à la loi applicable, dans le but d'aller voter.

**20.21 Réaffectation ou congés liés à la maternité**

- a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.
- b) La demande dont il est question au paragraphe 20.21 a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant l'état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.
- c) L'Employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 20.21 a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur;
  - (i) modifie ses tâches, ou la réaffecte;
  - ou
  - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre telles mesures.
- d) L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- e) Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.



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

## ARTICLE 21

### CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

#### 21.01 Crédits

L'employé(e) acquiert des crédits de congé de maladie à raison de huit virgule soixante-quinze (8.75) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé(e) touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

#### 21.02 Attribution des congés de maladie

L'employé(e) bénéficie d'un congé de maladie payé lorsque l'employé(e) est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) que l'employé(e) puisse convaincre l'Employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et

- b) que l'employé(e) ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

21.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé(e) indiquant que l'employé(e) a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est jugée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, satisfaisante aux exigences de l'alinéa 21.02a).

21.04 Lorsque l'employé(e) 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 de l'alinéa 21.02, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, s'il attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail

ou

b) pour une période maximale de quinze (15) jours, dans tout autre cas,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

21.05 Lorsque l'employé(e) bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du 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(e) n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

21.06 L'employé(e) ne peut bénéficier d'un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle l'employé(e) est en congé autorisé non payé ou sous le coup d'une suspension.

21.07 Lorsque, pendant une période de congé compensatoire, l'employé(e) bénéficie d'un congé de maladie payé sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi déplacée est soit ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'employé(e) le demande et l'Employeur l'approuve, soit rétablie en vue de son utilisation à une date ultérieure.

21.08 Les crédits de congé de maladie acquis par l'employé(e) chez un Employeur précédent, selon la définition figurant à l'alinéa 2.01e), sont reconnus par l'Employeur.

21.09 **Certificats médicaux**

Lorsque l'Employeur demande à l'employé(e) de fournir un certificat médical, il doit rembourser à l'employé(e) les frais d'obtention du certificat.

## ARTICLE 22

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

22.01 **Congé d'études non payé**

L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé(e) peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes variables d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire

pour s'acquitter plus efficacement de ses fonctions ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

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

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

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

Lorsque l'employé(e) :-

- a) ne termine pas ses études;
- b) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études;

ou

- c) cesse d'être employé(e) avant la fin de la période pendant laquelle l'employé(e) s'est engagé à fournir ses services après la fin des études;

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

**22.05 Congé de promotion professionnelle payé**

- a) La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
  - (i) un cours offert par l'Employeur;
  - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
  - (iii) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé(e).
- b) Sur demande écrite de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à l'alinéa 22.05 a) ci-dessus. L'employé(e) ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la présente convention collective concernant les heures supplémentaires pendant le temps que l'employé(e) est en congé de promotion professionnelle visé par le présent alinéa.
- c) L'employé(e) en congé de promotion professionnelle touche le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres que l'employé(e) a engagées et que l'Employeur juge justifiées.
- d) L'employé(e) en congé de promotion professionnelle convient de remettre au Receveur général du Canada tout montant reçu par lui d'une autre source à titre de rémunération à l'égard de ce congé.

**22.06 Congé d'examen payé**

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

\*

## ARTICLE 23

### INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter du 2 juillet 2013, les alinéas 23.01 b) et d) sont supprimées de la convention collective.

23.01 Dans les cas suivants et sous réserve de l'alinéa 23.02, l'employé(e) bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire:

#### a) Licenciement

- (i) Dans le cas d'un premier (1er) licenciement, pour la première (1e) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui justifient de dix (10) ans ou plus, mais de moins de vingt (20) ans d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui justifient de vingt (20) ans 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, puis divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'un deuxième (2e) licenciement ou d'un licenciement subséquent, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a) (i).

#### b) Démission

- (i) En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 23.01 d) et si l'employé(e) justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

(ii) Nonobstant les dispositions ci-dessus, dans le cas des employé(e)s engagés avant le 8 juillet 1985, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération. **(En vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013)**

c) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé(e) justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé(e) cesse d'être employé(e) en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

d) **Retraite**

Au moment de la retraite, lorsque l'employé(e) a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique* ou que l'employé(e) a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser trente (30) semaines de rémunération. **(En vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013)**

e) **Décès**

Lorsque l'employé(e) décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente (30) semaines de rémunération, indépendamment des autres indemnités payables.

f) **Renvoi pour incapacité**

L'Employeur convient que l'employé(e) renvoyé pour incapacité a droit, à la cessation de son emploi, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

23.02 a) Aux fins du présent article, tout emploi continu entrera en ligné de compte dans le calcul de l'indemnité de départ.

- b) Le montant de l'indemnité de départ sera réduit de toute période à l'égard de laquelle l'employé(e) a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu.

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

Pour plus de précision, tout paiement versé conformément aux articles 23.04 à 23.08 ou à des clauses similaires contenues dans d'autres conventions collectives doit être considéré, aux fins de l'application de la présente clause, comme une prestation de cessation d'emploi.

23.04 Un(e) 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 23.01 b) ou des clauses 23.04 à 23.08.

23.05 **Fin de l'indemnité de départ**

- a) Sous réserve de l'alinéa 23.01 b) ci-dessus, les employés nommés pour une période indéterminée en date du 2 juillet 2013 ont 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, 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 de l'alinéa 23.01 b) ci-dessus, les employés nommés pour une période déterminée en date du 2 juillet 2013 ont droit 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.

**Modalités de paiement**

23.06 **Options**

Le montant auquel un employé a droit sera payé, à la discrétion de l'employé, selon l'une ou l'autre des options suivantes :

- a) en un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) en date du 2 juillet 2013, ou
- b) en un paiement unique au moment de la cessation d'emploi de l'employé(e), au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) à la date de la cessation d'emploi, ou
- c) une combinaison des options a) et b), conformément à l'alinéa 23.07 c).

**23.07 Choix de l'option**

- a) L'Employeur informe l'employé(e) du nombre d'années d'emploi continu qu'il a à son actif, au plus tard trois (3) mois après le 2 juillet 2013.
- b) L'employé(e) avise l'Employeur de la modalité de paiement qu'il ou qu'elle a choisi(e) dans les six (6) mois à compter du 2 juillet 2013.
- c) L'employé(e) qui choisit l'option décrite à l'alinéa 20.06c) doit préciser le nombre de semaines complètes qu'il veut se faire payer en vertu de l'alinéa 23.06a) et en vertu de l'alinéa 23.06b).
- d) L'employé qui n'exerce pas l'option prévue à l'alinéa 23.07b) sera réputé avoir choisi l'option prévue à l'alinéa 23.06b).

**23.08 Nomination à partir d'une unité de négociation différente**

Cette clause s'applique dans le cas où un employé est nommé à un poste de l'unité de négociation du sous-groupe des Services postaux à partir d'un poste de l'extérieur à l'unité de négociation du sous-groupe des Services postaux, lorsque, au moment de la nomination, des dispositions similaires à celles prévues aux alinéas 23.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve de la clause 23.02 ci-dessus, à la date où un employé(e) nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2013, 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, au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant la nomination.

- b) Sous réserve de la clause 23.02 ci-dessus, à la date où un employé(e) nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 2 juillet 2013, l'employé(e) a droit à une indemnité de départ prévue à l'alinéa 23.06 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, au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé(e) le jour précédant sa nomination.
- c) L'employé(e) qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) ci-dessus a le droit de choisir une des options décrites à la clause 23.06, Cependant, l'employé(e) doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

## ARTICLE 24

### DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### DURÉE DU TRAVAIL

- 24.01 Aux fins de l'application du présent article, l'expression
  - a) « journée » désigne une période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00 h 01;
  - b) « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h 01 le lundi matin et se terminant à 24 heures le dimanche soir suivant.
- 24.02 L'Employeur doit normalement établir les horaires de travail de façon à ce que les employé(e)s travaillent durant cinq (5) jours consécutifs par semaine, du lundi au vendredi, trente-cinq (35) heures par semaine (sept (7) heures par jour) entre 6 heures et 18 heures, à l'exclusion d'une pause-repas d'au moins une demi-heure (½) et au plus une (1) heure par jour. Le samedi et le dimanche sont des jours de repos.
- 24.03 Nonobstant 24.02 ci-dessus, l'Employeur peut établir les horaires de travail des succursales de l'édifice du Centre avec les heures parlementaires.  
  
Si un quart de travail devient vacant à l'édifice du Centre, l'Employeur doit offrir le quart de travail à tous les employé(e)s.

Lorsque le nombre de volontaires est supérieur au besoin, le quart de travail doit être attribué par ordre d'ancienneté. S'il n'y a aucun volontaire ou si le nombre est inférieur aux besoins, le quart doit être attribué par ordre inverse d'ancienneté. Seuls les employé(e)s ayant travaillé au moins douze (12) mois comme préposé ou préposée au comptoir seront pris en considération.

24.04 Les horaires de travail sont normalement affichés une (1) semaine d'avance et l'Employeur établit, si cela est possible, des horaires qui assureront les besoins normaux du service.

24.05 La responsabilité de la dotation en personnel, de l'établissement, de l'affichage et de l'exécution des horaires de travail par postes incombe à l'Employeur.

24.06 **Périodes de repos**

L'Employeur doit continuer d'accorder des pauses selon ses pratiques habituelles. Les parties reconnaissent que les pauses accordées demeurent assujetties aux besoins opérationnels.

**GÉNÉRALITÉS**

24.07 À la demande du ou des représentants locaux de l'AFPC parties se réunissent pour étudier le nombre d'heures de travail en vigueur. L'Employeur examine avec le ou les représentants locaux de l'AFPC toute modification qu'il se propose d'apporter aux heures de travail, lorsqu'une telle modification touche la majorité des employé(e)s des Services postaux. Dans tous les cas à traiter à la suite de tels examens, l'Employeur donne suite, si cela est possible, aux interventions des employé(e)s communiquées par le ou les représentants de l'AFPC au cours de la réunion.

D'un commun accord, l'Employeur et le ou les représentants locaux de l'AFPC peuvent renoncer à appliquer les dispositions de l'alinéa 24.04.

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

24.09 Les employé(e)s peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur une ou des formules prescrites par l'Employeur.

- 24.10 Sauf si l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé(e) met pour se rendre à ce lieu ou pour rentrer à domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.

#### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

##### **24.11 Attribution des heures supplémentaires**

Sous réserve des nécessités du service de la Chambre des communes, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour répartir les heures supplémentaires sur une base aussi équitable que possible entre les employé(e)s qualifiés facilement disponibles et donner aux employé(e)s le préavis le plus long possible. L'Employeur évite d'attribuer de façon répétée un trop grand nombre d'heures supplémentaires aux employé(e)s.

##### **24.12 Rémunération des heures supplémentaires**

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 24.13, lorsque l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

- a) tarif et demi (1½), sauf dans le cas indiqué à l'alinéa 24.12b);
- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en excédent de dix (10) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en excédent de sept (7) heures effectuées au cours de son premier jour de repos, et pour toutes les heures de travail effectuées le deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, à condition que l'employé(e) ait également travaillé le premier jour de repos. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés qui peuvent toutefois être séparés par un jour férié désigné payé;
- c) les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces sauf que, à la demande de l'employé(e) et avec l'approbation de l'Employeur, les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en congé payé équivalent. La demande ne peut être refusée sans motifs raisonnables;

- d) l'Employeur accorde le congé compensatoire à un moment qui convient à l'employé(e) et à l'Employeur. La demande ne peut être refusée sans motifs raisonnables;
  - e) le congé compensatoire acquis au cours d'une année civile et qui n'a pas été pris avant le 31 mars de l'année civile suivante est rémunéré au taux de rémunération journalier de l'employé(e) le 31 décembre;
  - f) si l'employé(e) rentre au travail après avoir reçu l'instruction, avant la fin de son poste ou plutôt, d'effectuer des heures supplémentaires à une heure fixée un jour de travail normal pour une période qui n'est pas accolée à son poste à l'horaire, l'employé(e) est rémunéré pour la durée réelle du travail ou touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculées au taux des heures normales, selon le plus élevé de ces deux (2) montants;
  - g) l'Employeur s'efforce de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires au plus tard le vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) jour du mois qui suit le mois durant lequel elle est acquise.
- 24.13 L'employé(e) a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes supplémentaires.
- 24.14 **Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires**
- a) L'employé(e) qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage,
    - (i) juste avant ses heures de travail à l'horaire et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de sa période de travail précédente à l'horaire
- ou
- (ii) juste après ses heures de travail à l'horaire, bénéficie du remboursement de onze dollars et cinquante cents (11,50 \$) pour un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement ou que l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période raisonnable de temps payé, (jusqu'à un maximum de trente (30) minutes), est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.

- b) Lorsque l'employé(e) effectue des heures supplémentaires qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, l'employé(e) est remboursé d'un montant de onze dollars et cinquante cents (11,50 \$) pour un repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail par la suite, sauf lorsque des repas sont fournis gratuitement ou que l'employé(e) est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payé raisonnable, (jusqu'à un maximum de trente (30) minutes), est accordée à l'employé(e) pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- c) Le présent alinéa ne s'applique pas à l'employé(e) en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement ou de repas.

#### 24.15 Transport

L'employé(e) à qui on n'a pas délivré un permis de stationnement de la Chambre des communes a droit, sur présentation d'un reçu, au paiement d'une course en taxi, lorsque la situation l'exige et que l'Employeur donne son approbation, si l'employé(e) satisfait à l'un des critères suivants :

- a) si l'employé(e) effectue des heures supplémentaires après que le service de transport en commun a cessé ses activités quotidiennes;

OU

- \* b) si l'employé(e) effectue des heures supplémentaires et quitte le travail après 22 h.

#### 24.16 Temps de déplacement

- a) Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.
- b) Lorsque l'employé(e) est tenu de se rendre à l'extérieur de la région de la capitale nationale en service commandé pour la Chambre des communes, de la façon dont ces expressions sont définies par l'Employeur, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé(e) est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux alinéas 24.16(c) et 24.16(d).

Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

- c) Aux fins des alinéas 24.16 b) et 24.16 d), le temps de déplacement pour lequel l'employé(e) est rémunéré est le suivant :
- (i) Lorsque l'employé(e) utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure prévue d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
  - (ii) lorsque l'employé(e) utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé(e) pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
  - (iii) lorsque l'employé(e) demande une autre heure de départ ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle que l'employé(e) aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.
- d) Lorsque l'employé(e) est tenu de voyager ainsi que l'employé(e) est stipulé aux alinéas 24.16 b) et 24.16 c) :
- (i) un jour de travail normal pendant lequel l'employé(e) voyage mais ne travaille pas, l'employé(e) touche sa rémunération journalière normale;
  - (ii) un jour de travail normal pendant lequel l'employé(e) voyage et travaille, l'employé(e) touche :
    - a) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire;
- et
- b) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour

ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser sept (7) heures de rémunération au taux des heures normales;

- (iii) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé(e) est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de sept (7) heures de rémunération au taux des heures normales.
- e) Le présent article ne s'applique pas à l'employé(e) qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel l'employé(e) voyage ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé(e) reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
  - (i) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale
  - ou
  - (ii) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'Article 19 (Jours fériés désignés payés) et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de l'Article 24.
- f) Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé(e) à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf si l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'y assister.

## ARTICLE 25

### RÉMUNÉRATION

25.01 L'employé(e) a droit, pour services rendus :

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel l'employé(e) est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination
- ou
- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé(e) est nommé ne concordent pas.

- 25.02 a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » de la convention entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les modalités suivantes s'appliquent :
- (i) pour les fins des 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 employé(e)s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé(e)s qui faisaient partie de l'unité de négociation pendant la période portant effet rétroactif;
  - (iii) les taux de rémunération sont payés sous forme de 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 employé(e)s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé(e)s, 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 toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;
  - (v) il n'y a ni paiement ni avis en vertu de l'alinéa 25.02b) lorsque le montant en question ne dépasse pas un dollar.
- 25.03 Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés à l'employé(e) au cours de la période de rétroactivité seront 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 seront versés à l'employé(e).



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

**25.05 Rémunération intérimaire**

- a) Lorsque l'employé(e) 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 un (1) jour ouvrable, l'employé(e) touche une indemnité intérimaire à compter de la date à laquelle l'employé(e) commence à remplir ces fonctions, comme si l'employé(e) avait été nommé à ce niveau de classification supérieur pour la durée de la période. Cette rémunération est calculée conformément aux alinéas 25.10 et 25.11.
- b) Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.
- c) L'Employeur s'efforce de payer la rémunération d'intérim au plus tard le vingt-et-unième (21<sup>e</sup>) jour du mois qui suit le mois au cours duquel elle a été acquise.
- d) L'employeur s'efforce de répartir équitablement les affectations intérimaires en tenant compte du désir exprimé par chaque employé d'exercer les fonctions d'un poste supérieur à son poste effectif, de l'organisation du service, des impératifs du service, de l'aptitude de l'employé à exercer provisoirement les fonctions en question et des différents besoins des unités de travail.

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

**25.07 Gestion des augmentations d'échelon de rémunération**

L'employé(e), sauf l'employé(e) dont le rendement est jugé insatisfaisant, bénéficie d'une augmentation d'échelon de rémunération jusqu'à ce que l'employé(e) atteigne le maximum de la fourchette salariale de sa classification.

**25.08 Périodes de référence des augmentations d'échelon de rémunération**

Employé(e)s à temps partiel : L'employé(e) à temps partiel reçoit une augmentation d'échelon de rémunération lorsque l'employé(e) a travaillé un total de mille huit cent vingt (1820) heures, aux taux des heures normales, pendant une période d'emploi continu, pourvu que l'employé(e) ne dépasse pas le taux maximal établi pour son niveau.

**25.09 Date d'augmentation d'échelon de rémunération**

La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé(e) à temps plein nommé dans un poste classé dans l'unité de négociation à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une nomination de l'extérieur de la Chambre des communes du Canada, est la date anniversaire de cette nomination.

25.10 L'employé(e) nommé à un niveau de classification dont le taux maximal de rémunération excède d'au moins quatre pour cent (4 %) le 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 que l'employé(e) recevait immédiatement avant la nomination qui lui vaut une augmentation au moins égale à l'augmentation d'échelon de rémunération la plus faible pour le niveau de l'échelle auquel l'employé(e) est nommé. Lorsqu'un tel taux n'existe pas, le maximum de la nouvelle échelle est payé.

- 25.11 a) L'employé(e) nommé à un niveau de classification ayant le même taux de rémunération maximal que son ancien niveau de classification est rémunéré dans la nouvelle échelle salariale au taux de rémunération qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, au taux que l'employé(e) recevait immédiatement avant la nomination, sauf que, si l'employé(e) est rémunéré à un taux de retenue et la nomination est faite au même niveau de classification, l'employé(e) conserve son taux de retenue.
- b) L'employé(e) nommé à un niveau de classification dont le taux maximal excède le taux maximal de son poste antérieur de moins de quatre pour cent (4 %) est rémunéré dans la nouvelle échelle à un taux qui se rapproche le plus, sans y être inférieur, à ce que l'employé(e) recevait immédiatement avant sa nomination, sauf que, lorsqu'un tel taux n'existe pas, le maximum de la nouvelle échelle est payé.

- 25.12 Dans le cas d'une rétrogradation, l'employé(e) est rémunéré au taux de sa nouvelle échelle salariale qui est le plus rapproché ou égal à son ancien taux de rémunération.
- 25.13 **Taux de rémunération dans le cas d'une reclassification à un niveau ayant un taux maximal inférieur**
- Lorsque les tâches et fonctions d'un employé(e) sont reclassifiées à un niveau de rémunération maximal inférieur au niveau auquel l'employé(e) est rémunéré, les dispositions suivantes s'appliquent :
- a) Lorsqu'un poste doit être reclassifié dans un groupe ou à un niveau dont le taux de rémunération maximal est inférieur, le titulaire doit en recevoir un préavis écrit.
  - b) Même si le poste est reclassifié à un niveau inférieur, 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; conformément à l'alinéa c) (ii), l'employé(e) jouit de cet avantage tant que l'employé(e) occupe le poste ou jusqu'à ce que le taux de rémunération maximal du niveau résultant de la reclassification devienne égal ou supérieur à celui qui s'applique à l'ancienne classification, lesquels sont révisés périodiquement.
  - c) (i) L'Employeur fera des efforts raisonnables pour muter le titulaire à un poste de niveau équivalent à celui de son ancien sous-groupe et de son ancien niveau.  
(ii) Si un titulaire refuse sans motif valable une offre de mutation à un poste mentionné en (i), il sera immédiatement rémunéré au taux approprié du poste reclassifié.
- 25.14 Lorsque l'employé(e) décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède son décès continue à courir jusqu'à la fin du mois où l'employé(e) est décédé. Le salaire ainsi acquis qui n'a pas été payé à l'employé(e) à la date de son décès est versé à sa succession.
- 25.15 Si, au cours de la durée de cette convention, il est établi une nouvelle norme de classification qui est mise en oeuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'AFPC les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé(e)s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

**ARTICLE 26**

**VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET UNIFORMES**

- 26.01 Tous les employé(e)s désignés, reçoivent au moment de leur entrée en fonction, une première remise des articles de vêtement suivants, aux frais de l'Employeur :
- a) cinq (5) pantalons ou jupes;
  - b) cinq (5) chemises ou chemisiers;
  - c) une (1) paire de bottes de protection ou de souliers;
  - d) cinq (5) paires de bas;
  - e) une (1) ceinture;
  - f) un pullover
  - \* g) un (1) manteau d'hiver (commis au courrier seulement)
  - \* h) une (1) paire de gants d'hiver (commis au courrier seulement)
- 26.02 Les articles de sécurité suivants sont disponibles pour les employé(e)s qui en ont besoin :
- a) imperméables;
  - b) salopettes;
  - c) parkas;
  - d) sarraus;
  - e) gants.
- 26.03
- a) L'employé(e) peut conserver les articles en 26.01 lors de la cessation d'emploi.
  - b) Les articles en 26.01 b), d), e) et f) sont distribués une fois l'an, dans la même quantité.
  - \* c) Les articles en 26.01 a), c) et h) sont distribués une fois l'an selon la quantité suivante : a) 3 et c) 1 avec une seconde paire, tel que requis, et h) 1.
  - d) Les articles en 26.02 sont remplacés à la discrétion de l'Employeur.

- \* e) L'article en 26.01 g) est distribué tous les deux (2) ans. L'Employeur rembourse à l'employé(e) les frais engagés pour le nettoyage à sec du manteau d'hiver une (1) fois l'an.
- 26.04 Les employé(e)s sont responsables du soin et de l'entretien des articles qui leur sont fournis.
- 26.05 L'employé(e) peut se procurer des articles supplémentaires, au prix coûtant, si ces articles sont disponibles.
- 26.06 Lorsque l'Employeur fournit des vêtements à l'employé(e), l'employé(e) doit les porter pendant les heures de travail, à moins que l'employé(e) en soit exempté.

## ARTICLE 27

### INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 27.01 Lorsque l'employé(e) est rappelé au travail
- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire
  - ou
  - b) son jour de repos
  - ou
  - c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail,
- et que l'employé(e) retourne au travail, l'employé(e) a droit au plus élevé des montants suivants :
- (i) un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculées au tarif normal pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures.
  - ou
  - (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées,
- à condition que la période de travail effectuée par l'employé(e) ne soit pas accolée à ses heures normales de travail.

27.02 Sauf dans les cas où l'employé(e) est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé(e) met pour se rendre au travail ou pour rentrer à domicile n'est pas considéré comme une période travaillée.

**Non-cumul des paiements**

27.03 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, ne doivent pas être cumulés, c'est à dire que l'employé(e) n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

27.04 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 27.01 b) (i), l'employé(e) qui est en voyage ne peut pas bénéficier de la disposition du présent article concernant la rémunération minimale.

27.05 Lorsque l'employé(e) est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées à l'alinéa 27.01 et que l'employé(e) est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, l'employé(e) est remboursé de ses dépenses raisonnables de la manière suivante :

a) les frais de millage au taux normalement payé à l'employé(e) qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile et qui l'utilise

ou

b) les dépenses vraiment engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

**ARTICLE 28**

**TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER**

28.01 Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident pour l'employé(e) de se laver, il l'autorise à prendre une période maximale de dix (10) minutes pour le faire juste avant la fin de la journée de travail.

## ARTICLE 29

### EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

## ARTICLE 30

### EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ(E)

- 30.01 a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé(e), ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer que l'employé(e) a pris connaissance de son contenu. Une copie de la formule d'évaluation lui est remise à ce moment là. La signature de l'employé(e) sur la formule d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement que l'employé(e) a pris connaissance de son contenu et non pas que l'employé(e) y souscrit.
- b) Les représentants de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé(e) doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période visée par l'évaluation.
- c) L'employé(e) a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.
- 30.02 a) Avant l'examen du rendement de l'employé(e), on remet à l'employé(e) :
- (i) la formule qui servira à cet effet;
  - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b) Si, pendant l'examen du rendement de l'employé(e), des modifications sont apportées à la formule ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé(e).

- 30.03 Sur demande écrite de l'employé(e), son dossier personnel est mis à sa disposition deux fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur et, à la demande de l'employé(e), d'un représentant de l'employé(e). L'employé(e) peut aussi recevoir une copie de tout document versé au dossier personnel.

### ARTICLE 31

#### SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 31.01 Lorsque l'employé(e) est suspendu de ses fonctions, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension. L'Employeur s'engage à remettre l'avis au moment de la suspension.
- 31.02 L'Employeur informe le représentant local de l'AFPC qu'une telle suspension a été infligée.
- 31.03 a) Lorsqu'un employé(e) est tenu d'assister à une réunion au cours de laquelle doit être discutée :
- (i) une question pouvant entraîner l'imposition d'une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé(e); ou
  - (ii) une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant doit être rendue, donc

L'Employeur doit informer l'employé(e) du droit d'être accompagné d'un représentant de l'AFPC à de telles réunions.

L'employé(e) est avisé par écrit de la tenue de la réunion au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance dans les conditions énoncées à l'alinéa a) ci-haut, à moins d'avoir été éliminé par consentement mutuel de la part de l'employé(e) et la direction.

- 31.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé(e) dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de l'employé(e) au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.



- 31.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé(e) doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suivent la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

## ARTICLE 32

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 32.01 Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officielle entre les employé(e)s et leurs superviseurs de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel.
- 32.02 Sous réserve de l'article 62 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé(e) qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur peut déposer un grief tel que prescrit à l'alinéa 32.04, sauf si :
- a) dans le cas où il existerait une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter de la plainte de l'employé(e), cette procédure doit être suivie,
- et
- b) dans le cas où le grief se rattacherait à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale connexe, n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'AFPC et de se faire représenter par celle-ci.
- 32.03 La direction désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé(e)s assujettis à la procédure, le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé(e)s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé(e)s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique.
- 32.04 L'employé(e) qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs, le remet à

son superviseur immédiat ou au responsable local qui, immédiatement :

a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;

et

b) remet à l'employé(e) un reçu indiquant la date à laquelle l'exposé de grief lui est parvenu.

c) La procédure de règlements des griefs comporte les trois étapes suivantes :

Étape 1 : Le premier niveau de direction

Étape 2 : Un directeur ou l'équivalent

Étape 3 : Le greffier ou son représentant désigné

32.05 Le grief de l'employé(e) n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

32.06 L'AFPC a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

32.07 L'employé(e) peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite à l'alinéa 32.04 au plus tard le vingtième (20<sup>e</sup>) jour ouvrable qui suit la date à laquelle l'employé(e) est avisé, de vive voix ou par écrit ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

32.08 L'Employeur répond normalement au grief de l'employé(e), à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé(e), ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle l'employé(e) reçoit la décision ou le règlement par écrit.

- 32.09 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé(e) peut, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.
- 32.10 L'Employeur répond normalement au grief de l'employé(e) au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.
- 32.11 Lorsque l'AFPC représente l'employé(e) dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'AFPC et à l'employé(e).
- 32.12 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé(e), à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- 32.13 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.
- 32.14 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé(e) et, s'il y a lieu, le représentant de l'AFPC.
- 32.15 a) Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'employé(e) et, s'il y a lieu, l'AFPC, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.
- b) Lorsqu'une décision a été rendue par le représentant de l'Employeur qui entend habituellement les griefs au premier (1<sup>er</sup>) niveau, tout grief qui en découle est transmis, à la demande de la ou du plaignant, directement au deuxième (2<sup>e</sup>) niveau de la procédure de grief
- 32.16 Lorsque l'Employeur congédie un l'employé(e), qu'il le rétrograde, qu'il lui refuse une nomination ou un niveau de classification, la procédure de règlement des griefs prévue dans la présente convention s'applique, sauf que :

- a) le grief doit être présenté au dernier palier seulement
  - et
  - b) le délai dans lequel l'Employeur doit répondre peut être prolongé à soixante (60) jours ouvrables, si l'Employeur et l'employé(e) sont tous deux d'accord.
- 32.17 L'employé(e) peut renoncer à un grief en avisant par écrit à cet effet à son superviseur immédiat ou son responsable.
- 32.18 L'employé(e) qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief.
- 32.19 Il est interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé(e) à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.
- 32.20 Lorsque l'employé(e) a présenté un grief qui peut être soumis à l'arbitrage et que l'employé(e) l'a présenté jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'employé(e) peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.
- 32.21 Lorsque le grief que l'employé(e) peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale connexe, l'employé(e) n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :
- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage
  - et
  - b) son accord de représenter l'employé(e) dans la procédure d'arbitrage.

**ARTICLE 33**

**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 33.01 a) L'Employeur exerce ses activités de façon à ne mettre en danger la santé et la sécurité d'aucun de ses employé(e)s. Il s'efforce d'adopter et de mettre en oeuvre des techniques et des méthodes visant à prévenir ou à réduire les risques de blessures physiques au travail. L'employé(e) s'efforce lui aussi de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues. L'Employeur veille à la propreté et à la salubrité des lieux de travail.
- b) La direction accepte de se conformer aux principes fondamentaux du Code canadien du travail et des règlements canadiens sur la santé et de sécurité des employé(e)s de l'unité de négociation en milieu de travail.
- 33.02 L'Employeur continue de tenir pleinement compte des aptitudes de l'employé(e) pour les affectations qui obligent l'employé(e) à grimper.
- 33.03 a) Lorsque l'employé(e) estime dangereux d'exécuter un travail tout seul et que la situation présente un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, il incombe à l'employé(e) d'en informer son surveillant ou, dans l'impossibilité de ce faire, de demander l'aide nécessaire. Si ni l'une ni l'autre de ces solutions n'est possible et que la situation présente toujours un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, l'employé(e) peut refuser d'exécuter le travail jusqu'à ce que l'Employeur remédie au danger ou en atténue la gravité. Néanmoins ce qui précède et dans le cas où le danger perçu ne présenterait pas une situation de danger imminent, la plainte devra être soumise au Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail.
- b) Nonobstant ce qui précède et lorsqu'il peut être démontré que la situation ne présentait pas un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, l'employé(e) peut être soumis à la mesure disciplinaire appropriée.

- 33.04 Lorsque la situation l'exige, l'Employeur fournit à l'employé(e) les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité nécessaires. En pareil cas, l'employé(e) est tenu de les utiliser. L'Employeur ne peut tenir l'employé(e) responsable de l'entretien et de l'usure normale ou accidentelle des vêtements de protection et des dispositifs de sécurité qu'il lui fournit. L'article 26 contient la liste des vêtements de protection et des dispositifs de sécurité fournis.
- 33.05 L'Employeur accepte de discuter des aspects du matériel qui sont liés à l'hygiène et à la sécurité avec le Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail, chaque fois que, de l'avis des employé(e)s concernés, l'utilisation de ce matériel pose des problèmes d'hygiène et de sécurité.
- 33.06 **Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail**
- a) L'Employeur forme un Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail investi des pouvoirs suivants :
- (i) recevoir, prendre en considération et régler rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employé(e)s qu'il représente;
  - (ii) tenir des registres du règlement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employé(e)s qu'il représente;
  - (iii) coopérer avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail;
  - (iv) mettre sur pied et promouvoir des programmes d'hygiène et de sécurité visant l'éducation des employé(e)s qu'il représente;
  - (v) participer, au besoin, aux enquêtes et investigations qui touchent l'hygiène et la sécurité au travail et demander, s'il y a lieu, les conseils de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées en la matière;
  - (vi) élaborer, mettre sur pied et maintenir des programmes, des mesures et des procédures visant la protection et l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité des employé(e)s;
  - (vii) surveiller de près les programmes, les mesures et les procédures se rapportant à l'hygiène et à la sécurité des employé(e)s;

(viii) veiller à ce que soient tenus des registres adéquats des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé, et à ce que les données s'y rapportant soient contrôlées régulièrement;

(ix) collaborer avec les agents de sécurité;

(x) exiger de l'Employeur les renseignements qu'il juge nécessaire afin de détecter les risques présents ou éventuels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement;

et

(xi) avoir accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'Employeur sur l'hygiène et la sécurité des employé(e)s qu'il représente, sans toutefois avoir accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.

- b) Le sous-groupe des services postaux est représenté par un membre à ce comité.
- c) Les réunions ont lieu au moins une fois par trimestre. Des réunions spéciales d'urgence peuvent être convoquées à la demande de l'un ou l'autre des coprésidents, qui devraient tous deux y assister. L'absence de l'un des deux coprésidents n'empêche pas la tenue d'une réunion d'urgence.
- d) Le comité établit les règles de procédure qu'il juge pertinentes pour la tenue de ses réunions.
- e) Le procès-verbal de chaque réunion du comité est distribué à tous les membres du comité dans les deux langues officielles et affichées sur les tableaux d'affichage désignés.
- f) Le comité compte deux (2) coprésidents de rang égal choisis par les membres du comité, l'un par les représentants des employé(e)s au comité et l'autre par les représentants de la direction au comité. Ils assument à tour de rôle la présidence pendant un trimestre ou alternent de la façon qu'a décidé le comité.

- g) Le comité se choisit un secrétaire qui ne fait pas nécessairement partie du comité. Les fonctions du secrétaire consistent à tenir les procès-verbaux et les registres, ainsi qu'à préparer les ordres du jour.
  - h) Le comité a le pouvoir de créer, au besoin, des sous-comités. Des conseillers ne faisant pas partie du comité peuvent être membres de ces sous-comités.
- 33.07 Les questions renvoyées au Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail sont traitées sans délai et de la façon appropriée. Lorsqu'une plainte n'est pas réglée par le Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail, l'employé(e) peut déposer un grief qui sera rapidement étudié conformément à l'article 32.
- 33.08 L'Employeur libère le membre du comité, sans perte de traitement, pour lui permettre d'assister aux réunions du Comité mixte de la sécurité et de la santé au travail.
- 33.09 L'Employeur accorde un congé payé ne dépassant pas six mois à l'employé(e) victime d'un préjudice physique ou de stress psychologique, ou les deux, subi dans l'exercice de ses fonctions, indemnisable aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et ayant reçu l'approbation de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Ce congé n'est pas déduit des crédits de congés de maladie de l'employé(e).

#### ARTICLE 34

##### RÉGIMES D'ASSURANCE

- 34.01 Les pratiques courantes sont maintenues pendant la durée de la présente convention. Cependant, tout changement apporté aux régimes d'assurance médicale, de soins dentaires, d'assurance hospitalisation et d'assurance invalidité, y compris ceux qui concernent les primes que les employé(e)s doivent payer, applicables à la majorité des employé(e)s de la fonction publique du Canada dont le Conseil du Trésor est l'Employeur, sera aussi applicable aux employé(e)s régis par la présente convention.



- 34.02 L'employé(e) qui, avant la signature de la présente convention collective, était assujéti aux dispositions du Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique, continue de l'être et a le droit de bénéficier des améliorations qui seront apportées audit régime pendant la durée de la présente convention, sauf si l'employé(e) désire annuler son adhésion à ce régime.

### **ARTICLE 35**

#### **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 35.01 L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible, de faire en sorte qu'aucun employé(e) ne soit licencié pendant la durée de la présente convention collective et de veiller à ce que toute compression d'effectifs soit réalisée par attrition. Cet engagement est assujéti au consentement et à la capacité de chaque employé(e) à subir une formation et accepter une réaffectation.

### **ARTICLE 36**

#### **ANCIENNETÉ**

- 36.01 L'ancienneté est réputée avoir commencé à la date de nomination au sous-groupe des services postaux et en second lieu à la date d'embauche à la Chambre des communes, sans bri à l'emploi continu.
- 36.02 Nonobstant l'alinéa 36.01, l'employé(e) conserve l'ancienneté qui lui est attribuée par l'Employeur à la date de la signature de la présente convention.
- 36.03 L'ancienneté d'un employé(e) est le facteur déterminant dans la planification des congés annuels.
- 36.04 Lorsque deux (2) ou plusieurs employé(e)s ont la même ancienneté, l'employé(e) dont le nom vient en premier dans l'ordre alphabétique sera ainsi classé sur la liste d'ancienneté.
- 36.05 Pour chaque sous-groupe professionnel, une liste d'ancienneté indiquant le nom, la date du début du calcul de l'ancienneté, le total des droits à l'ancienneté accumulés et la classification de chaque employé(e) est tenue et révisée annuellement par l'Employeur et placée sur les panneaux d'affichage.

**ARTICLE 37**

**REMISE EN NÉGOCIATION DE LA CONVENTION**

- 37.01 La présente convention collective peut être modifiée d'un commun accord.

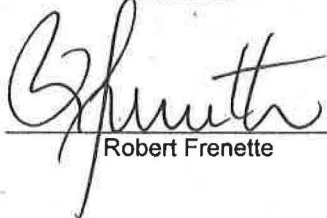
**ARTICLE 38**

**DURÉE DE LA CONVENTION**


- 38.01 La présente convention vient à expiration le 30 juin 2014.
- 38.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 11 juillet 2013.

Signée à Ottawa ce 10<sup>ème</sup> jour de février 2014.

POUR LA CHAMBRE DES  
COMMUNES

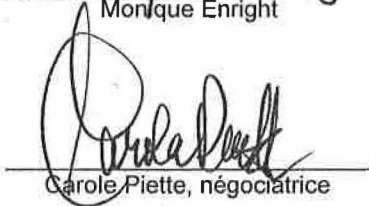
  
Robert Frenette

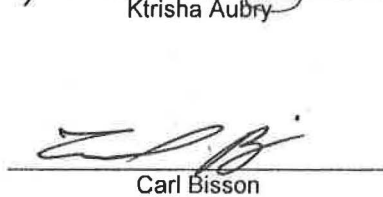
POUR L'ALLIANCE DE LA  
FONCTION PUBLIQUE DU  
CANADA (AFPC)

  
Larry Rousseau  
Vice-président exécutif régional

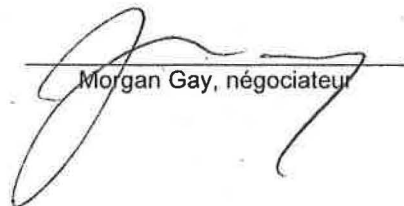
  
Monique Enright

  
Krisha Aubry

  
Carole Piette, négociatrice

  
Carl Bisson

  
Lorraine Gravelle

  
Morgan Gay, négociateur

**ANNEXE A**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**Sous-groupe des services postaux (PSG)**

		En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2011 - Augmentation économique de 1,75 %						
		En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2012 - Augmentation économique de 1,5 %						
		En vigueur le 1 <sup>er</sup> juillet 2013 - Augmentation économique de 2,0 %						
Niveau		1	2	3	4	5	6	7
<b>B</b>	de	\$78,368	\$81,503	\$84,763	\$88,153	\$91,678	\$95,347	\$99,160
	A	\$79,739	\$82,929	\$86,246	\$89,696	\$93,283	\$97,015	\$100,895
	B	\$80,935	\$84,173	\$87,540	\$91,041	\$94,682	\$98,470	\$102,409
	C	\$82,554	\$85,857	\$89,290	\$92,862	\$96,576	\$100,440	\$104,457
<b>C</b>	de	\$71,632	\$74,497	\$77,477	\$80,576	\$83,799	\$87,151	\$90,637
	A	\$72,886	\$75,801	\$78,832	\$81,986	\$85,266	\$88,676	\$92,223
	B	\$73,979	\$76,938	\$80,015	\$83,216	\$86,545	\$90,006	\$93,606
	C	\$75,458	\$78,477	\$81,615	\$84,880	\$88,275	\$91,806	\$95,479
<b>D</b>	de	\$62,809	\$65,320	\$67,934	\$70,652	\$73,477	\$76,416	\$79,473
	A	\$63,908	\$66,464	\$69,123	\$71,888	\$74,762	\$77,754	\$80,864
	B	\$64,867	\$67,460	\$70,160	\$72,967	\$75,884	\$78,920	\$82,076
	C	\$66,164	\$68,810	\$71,563	\$74,426	\$77,401	\$80,498	\$83,718
<b>E</b>	de	\$56,547	\$58,809	\$61,160	\$63,608	\$66,152	\$68,798	\$71,550
	A	\$57,536	\$59,838	\$62,230	\$64,721	\$67,310	\$70,001	\$72,802
	B	\$58,399	\$60,736	\$63,164	\$65,692	\$68,319	\$71,052	\$73,894
	C	\$59,567	\$61,950	\$64,427	\$67,005	\$69,686	\$72,473	\$75,372
<b>F</b>	de	\$51,044	\$53,086	\$55,209	\$57,417	\$59,713	\$62,103	\$64,587
	A	\$51,937	\$54,015	\$56,175	\$58,422	\$60,758	\$63,189	\$65,717
	B	\$52,716	\$54,825	\$57,018	\$59,298	\$61,669	\$64,137	\$66,703
	C	\$53,771	\$55,922	\$58,158	\$60,484	\$62,903	\$65,420	\$68,037
<b>G</b>	de	\$45,730	\$47,560	\$49,462	\$51,442	\$53,498	\$55,637	\$57,863
	A	\$46,530	\$48,392	\$50,327	\$52,342	\$54,434	\$56,611	\$58,876
	B	\$47,228	\$49,118	\$51,082	\$53,127	\$55,251	\$57,460	\$59,759
	C	\$48,173	\$50,101	\$52,104	\$54,189	\$56,356	\$58,609	\$60,954

**TAUX DE RÉMUNÉRATION**  
**Sous-groupe des Services postaux- PSG**

**A En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 - Augmentation économique de 1,75 %**

**B En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012 - Augmentation économique de 1,5 %**

**C En vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013 - Augmentation économique de 2,0 %**

Niveau		1	2	3	4	5	6	7
<b>H</b>	de	\$40,987	\$42,625	\$44,331	\$46,105	\$47,948	\$49,866	\$51,861
	A	\$41,704	\$43,371	\$45,107	\$46,911	\$48,787	\$50,739	\$52,769
	B	\$42,330	\$44,022	\$45,784	\$47,615	\$49,519	\$51,500	\$53,560
	C	\$43,177	\$44,902	\$46,699	\$48,567	\$50,509	\$52,530	\$54,632
<b>I</b>	de	\$36,907	\$38,383	\$39,918	\$41,514	\$43,176	\$44,903	\$46,699
	A	\$37,553	\$39,055	\$40,617	\$42,241	\$43,931	\$45,688	\$47,516
	B	\$38,116	\$39,641	\$41,226	\$42,875	\$44,590	\$46,374	\$48,229
	C	\$38,878	\$40,434	\$42,051	\$43,732	\$45,482	\$47,301	\$49,193
<b>J</b>	de	\$31,308	\$32,562	\$33,864	\$35,218	\$36,627	\$38,092	\$39,616
	A	\$31,856	\$33,132	\$34,456	\$35,835	\$37,268	\$38,759	\$40,309
	B	\$32,334	\$33,629	\$34,973	\$36,372	\$37,827	\$39,340	\$40,914
	C	\$32,981	\$34,301	\$35,673	\$37,100	\$38,583	\$40,127	\$41,732
<b>K</b>	de	\$27,609	\$28,713	\$29,861	\$31,057	\$32,299	\$33,590	\$34,934
	A	\$28,092	\$29,216	\$30,384	\$31,600	\$32,865	\$34,178	\$35,545
	B	\$28,514	\$29,654	\$30,840	\$32,074	\$33,358	\$34,691	\$36,078
	C	\$29,084	\$30,247	\$31,457	\$32,716	\$34,025	\$35,384	\$36,800

**ANNEXE B**  
**PROTOCOLE D'ACCORD**  
**ENTRE**  
**LA CHAMBRE DES COMMUNES**  
**ET**  
**L'UNITÉ DE NÉGOCIATIONS DU SOUS**  
**GROUPE DES SERVICES POSTAUX**  
**RELATIF AU PROGRAMME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ**

Ce protocole d'accord confirme l'entente conclue entre les parties au sujet d'un programme de congé autofinancé pour les membres de l'unité de négociations du sous-groupe des services postaux.

Sujet à une approbation préalable, l'employé(e) engagé pour une période indéterminée de cette unité de négociation peut demander un congé autofinancé pouvant atteindre une période maximale d'un an.

**Objet**

Ceci permettra aux employé(e)s d'obtenir une période d'absence autofinancée de leur emploi.

**Définition**

Le congé autofinancé se définit comme une période de congé sans solde 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 sans solde ont débuté.

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

À son retour de congé l'employé(e) réintègrera son poste d'attache, à l'exception des lignes directrices régissant les conflits d'intérêt et les activités politiques partisans de la Chambre des communes, l'Employeur n'apporte aucune restriction aux activités de l'employé(e) 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.

**Admissibilité**

Tout employé(e) pour une période indéterminée qui a complété sa période de stage peut présenter une demande.

### **Autorisation**

La participation au programme de congé autofinancé est autorisée selon les exigences opérationnelles.

### **Procédure à suivre**

1. L'employé(e) fait parvenir sa demande de congé autofinancé avec les dispositions relatives aux retenues sur le traitement avec un préavis le plus 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.

**Note :** 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 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 paye.
5. Le bureau de paye d'approvisionnement et services fait les retenues prévues et transfère les fonds au compte de l'employé(e), avec la coopérative de crédit du service civil.

**Note :** 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(e) concerné.

6. L'intérêt accumulé devrait être rapporté annuellement par l'institution financière à l'employé(e).
7. À la date d'échéance, l'argent est versé dans un compte auquel l'employé(e) a accès sans intervention de la Chambre des communes.

**Note :** 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 programme de congé autofinancé.
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, selon la section 153 de la *Loi sur l'impôt sur le revenu*, lorsque les fonds seront versés à l'employé(e). La partie principale de ces fonds sera considéré comme du traitement.
3. Il incombe à l'employé(e) 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(e) doit prendre connaissance des questions relatives à sa participation au plan.

### **Retrait/Remise du Programme**

1. Un employé(e) peut se retirer du programme, au plus tard six mois avant la date prévue pour le début du congé, en avisant par écrit l'Employeur à cet effet. L'Employeur devra approuver tout retrait avant le délai cité.
2. Si un employé(e) participant au programme est déclaré excédentaire, il ne sera pas tenu compte de la période de préavis et les fonds accumulés seront versés à l'employé(e). Si un employé(e) meurt ou est frappé d'invalidité de longue durée avant de prendre son congé ou toute autre forme de cessation d'emploi, il ne sera pas tenu compte de la période de préavis et les fonds accumulés doivent être immédiatement versés aux bénéficiaires désignés ou à la succession de l'employé(e) ou à l'employé(e).
3. Le retrait du programme peut entraîner pour l'employé(e) un fardeau fiscal additionnel. L'employé(e) peut demander, une seule fois, de devancer ou de retarder son congé afin d'éviter d'avoir à se retirer du programme. La direction fera tous les efforts raisonnables, compte tenu des nécessités du service, pour acquiescer à la demande de l'employé(e).
4. Étant donné le fardeau fiscal que l'employé(e) encourait advenant son rappel au travail au cours du congé autofinancé, l'Employeur examinera toutes les options possibles avant de rappeler l'employé(e) au travail.



5. Advenant des circonstances opérationnelles imprévues ou au-delà du contrôle de l'Employeur ou que d'autres options ne se présentent pas, la période de congé de l'employé(e) peut être retardée jusqu'à six mois à la demande de l'Employeur.
6. Puisqu'une cessation d'emploi exigerait le retrait du programme de congés autofinancés, les employé(e)s participants seront responsables des implications financières de telles mutations.

#### **Financement**

1. Les employé(e)s 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 $\frac{1}{3}$ , en vue de son dépôt dans un fonds en fiducie.

Le traitement de base se définit comme le traitement régulier de l'employé(e) participant incluant toute révision salariale rétroactive, 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(e) souscrit continueront à s'effectuer sur la totalité du traitement durant la période pendant laquelle le traitement de l'employé(e) est différé.

Durant le congé, l'employé(e) sera responsable de payer les cotisations au titre des avantages sociaux ainsi que la contribution de l'Employeur au régime de pension.

**Note :** L'employé(e) ne peut recevoir ni salaire, ni allocation, ni remboursement de frais de scolarité lors du congé autofinancé. (Référence : 1a) (iii) partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu).

2. Puisque la participation au programme de CA aura un impact significatif sur le coût des bénéfices marginaux et sur l'impôt, nous recommandons que l'employé(e) fasse une consultation auprès de la section de la paie et avantages sociaux avant de formuler sa demande de CA.

#### **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 employé(e)s**

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

Dans le cas où les participants au PCA pourraient être déclarés excédentaires pendant leur congé ou à leur retour, la politique de la Chambre des communes, serait appliquée de sorte que la candidature de ces employé(e)s sera considérée pour d'autres postes vacants, et que ces derniers puissent être recyclés et réaffectés en conséquence.

Puisque les dépôts dans une institution financière sont sujets à un report fiscal, le salaire net serait 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(e).

L'Employeur et l'AFPC de la fonction publique du Canada s'entendent pour que les conditions régissant ce plan fassent partie de la convention collective, et soient sujettes à toutes modifications apportées à la Loi et Règlement sur l'impôt sur le revenu.