



Radiotélégraphie (RO)

**Convention entre le Conseil du Trésor et la section
locale 2182 d'Unifor**

**Groupe : Radiotélégraphie
(tous les employés)**

Date d'expiration : 2022-04-30

La présente convention s'applique aux classifications suivantes :

Code	Classification
409	Radiotélégraphie (RO)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Conditions d'emploi et relations de travail
219 avenue Laurier Ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019

No de catalogue BT42-409/2022F-PDF
ISSN : 978-0-660-33118-8

Ce document est disponible sur le site du gouvernement du Canada à :
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-eng.aspx

La section locale 2182 d'Unifor
5 Gurdwara Drive
Ottawa ON K2E 7X6



Table des matières

Article 1 : objet de la convention	1
**Article 2 : interprétation et définitions.....	1
Article 3 : champ d'application	3
Article 4 : textes officiels	3
Article 5 : sécurité de l'état.....	3
Article 6 : les lois futures et la convention collective	3
Article 7 : responsabilités de la direction	4
**Article 8 : droits des officiers	4
**Article 9 : représentants	4
Article 10 : changements technologiques	5
Article 11 : précompte des cotisations.....	6
Article 12 : information	7
Article 13 : information destinée aux officiers.....	7
Article 14 : utilisation des installations de l'employeur.....	8
Article 15 : congés, généralités	8
**Article 16 : congé annuel payé.....	9
**Article 17 : congé de maladie payé.....	12
Article 18 : rendez-vous chez le médecin pour les officiers enceintes	14
**Article 19 : congé payé ou non pour les affaires du syndicat ou pour les autres activités autorisées en vertu de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>.....	14
**Article 20 : autres congés payés ou non payés.....	17
**Article 21 : jours fériés désignés payés	36
Article 22 : durée du travail et heures supplémentaires	39
Article 23 : déplacement.....	44
Article 24 : primes de poste et de fin de semaine	46
**Article 25 : indemnité de rappel au travail.....	46

**Article 26 : indemnité de rentrée au travail	48
**Article 27 : disponibilité	48
Article 28 : indemnité de départ.....	49
Article 29 : administration de la rémunération	50
Article 30 : congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel payé.....	53
Article 31 : utilisation des véhicules automobiles appartenant aux officiers	54
Article 32 : grèves illégales	54
Article 33 : officiers travaillant dans des locaux industriels	55
Article 34 : sécurité et hygiène	55
Article 35 : procédure de règlement des griefs	55
Article 36 : consultation mixte	64
Article 37 : sous-traitance	65
Article 38 : les ententes du Conseil national mixte	66
Article 39 : appréciation du rendement et dossiers de l'officier	66
Article 40 : avis de mutation.....	66
Article 41 : exposé des fonctions	67
Article 42 : modification de la convention	67
Article 43 : indemnités	67
Article 44 : « réserver ».....	67
Article 45 : officiers à temps partiel.....	67
Article 46 : principe de poste	70
**Article 47 : durée	71
**Appendice « A ».....	73
RO, groupe : Radiotélégraphie Taux annuels de rémunération (en dollars).....	73
**Appendice « A-1 »	78
RO, groupe : Radiotélégraphie Taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)	78

**Appendice « A-2 »	80
RO, groupe : Radiotélégraphie Taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)	80
**Appendice « A-3 »	82
RO, groupe : Radiotélégraphie Taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)	82
**Appendice « A-4 »	84
RO, groupe : Radiotélégraphie Taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)	84
Appendice « B »	86
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor au sujet de l'administration des jours fériés payés dans le cas de certains officiers préposés à l'exploitation	86
Appendice « C »	88
Appendice « D »	89
Protocole d'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor à l'égard des officiers du groupe de la radiotélégraphie autres que ceux préposés à l'exploitation	89
Appendice « E »	92
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant l'apprentissage et le perfectionnement	92
Appendice « F »	93
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor au sujet de la réforme de classification	93
Appendice « G »	94
Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant un comité mixte des heures de travail	94
Appendice « H »	95
Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission et retraite	95
**Appendice « I »	99
Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés	99

**Appendice « J »	101
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres	101
**Appendice « K »	102
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant la mise en œuvre de la convention collective	102
**Appendice « L »	106
Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant le harcèlement en milieu de travail	106
**Appendice « M »	107
Protocole d'entente Entente concernant le congé pour activités syndicales - recouvrement des coûts	107

Article 1 : objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les officiers et le Syndicat, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des officiers assujettis à la présente convention et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et santé au travail des officiers.

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

**Article 2 : interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

- a. « **Syndicat** » désigne la section locale 2182 d'Unifor;
- b. « **indemnité** » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires;
- c. « **unité de négociation** » désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe de la radiotélégraphie de la catégorie technique qui est définie dans le certificat délivré le 18 décembre 1984 par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, modifié le 10 décembre 2013;
- d. « **emploi continu** » s'entend dans le même sens que lui prête la *Directive sur les conditions d'emploi*;
- e. « **taux de rémunération journalier** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un officier à temps plein divisé par cinq (5);
- f. « **jour de repos** » désigne, par rapport à un officier, un jour autre qu'un jour férié désigné payé où l'officier n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé ou absent de son poste sans autorisation;
- g. « **jour férié désigné payé** » désigne :
 - i. dans le cas d'un poste de travail qui ne commence ni ne finit le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où un poste a débuté un jour désigné jour férié payé dans la présente convention;

- ii. dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h un jour désigné jour férié payé dans la présente convention;
 - h. « **officier** » désigne l'employé tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation;
 - i. « **employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;
- **
- j. « **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 beau-frère, la belle-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'officier), l'enfant propre de l'officier (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle de l'officier, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, les grands-parents de l'officier et de tout autre parent demeurant au domicile de l'officier ou avec qui l'officier demeure en permanence;
 - k. « **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'officier à plein temps divisé par 37,5;
 - l. « **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un officier en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;
 - m. « **congé** » désigne l'absence autorisée d'un officier pendant ses heures de travail régulières ou normales;
 - n. « **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des statuts du Syndicat à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au Syndicat, et ne doivent comprendre ni droits d'association, ni primes d'assurance, ni cotisations spéciales;
 - o. « **rémunération** » désigne le traitement et les indemnités;
 - p. « **taux de rémunération hebdomadaire** » désigne le taux de rémunération annuel de l'officier divisé par 52,176;
 - q. « **conjoint de fait** » désigne la personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec l'officier (common law partner); le genre masculin officier dans la présente convention se rapporte également au genre féminin;
 - r. « **officier préposé à l'exploitation** » désigne un officier pour qui les heures de travail sont prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière;

- s. « **officier autre que ceux de l'exploitation** » désigne un officier pour qui les heures de travail ne sont pas prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière;
- t. « **jour** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 0 h 1;
et
- u. « **époux** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des *Directives sur le service extérieur*, auquel cas la définition du terme « époux » sera celle indiquée dans la directive 2 des *Directives sur le service extérieur* (spouse).

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

- a. si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans cette Loi;
et
- b. si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation* et non pas dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, 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 au Syndicat, aux officiers et à l'employeur.

Article 4 : textes officiels

4.01 Les versions anglaise et française de la présente convention sont toutes deux officielles.

Article 5 : sécurité de l'état

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

Article 6 : les lois futures et la convention collective

6.01 S'il arrive qu'une loi du Parlement applicable aux officiers assujettis à la présente convention rende nulle et non avenue une des dispositions de la présente convention, les autres dispositions demeurent en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 7 : responsabilités de la direction

7.01 Sous réserve des limites précisées dans le texte, la présente convention ne restreint aucunement les pouvoirs des personnes chargées de responsabilités de direction dans la fonction publique.

****Article 8 : droits des officiers**

Reconnaissance syndicale

8.01 L'employeur reconnaît le Syndicat comme agent de négociation unique de tous les officiers visés au certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10e jour de décembre 2013 qui couvre le personnel du groupe de la radiotélégraphie.

**

Élimination de la discrimination

8.02 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un officier du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, sa situation familiale, ses caractéristiques génétiques, son incapacité mentale ou physique, son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'officier a été gracié.

****Article 9 : représentants**

9.01 L'employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer des officiers comme représentants.

9.02 L'employeur et le Syndicat décident de l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des officiers dans les lieux de travail et de la structure administrative dont la procédure de règlement des griefs fait supposer l'existence.

9.03 Le Syndicat informe l'employeur promptement et par écrit du nom de ses représentants. Les parties conviennent d'un commun accord que le Syndicat peut déléguer cette responsabilité.

9.04 Tout représentant doit obtenir l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès de collègues sur des plaintes à caractère urgent, pour rencontrer la direction locale en vue de régler les griefs et assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsqu'il est possible de le faire, le représentant se présente à son superviseur avant de reprendre son travail normal.

**

9.05 Lorsqu'un officier est tenu d'assister à une réunion ayant pour objet de tenir une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion au cours de laquelle doit être prise une décision au sujet d'une mesure disciplinaire qui le touche, il ou elle doit être informé de son droit de se faire accompagner à cette réunion par un représentant autorisé du Syndicat. La réunion ne peut être retardée de plus de quarante-huit (48) heures après la convocation de l'officier du seul fait qu'un représentant autorisé n'est pas disponible. La présence du représentant autorisé peut être assurée au moyen d'une communication téléphonique. Dans la mesure du possible, l'officier reçoit au minimum deux (2) journées de préavis, ainsi que la raison de l'audition ou de la réunion.

9.06 Lors de toute enquête, séance d'audition ou instruction de caractère administratif concernant une irrégularité d'exploitation où les actes d'un agent des télécommunications maritimes et des services de circulation (CATMSC) peuvent avoir eu des rapports avec les événements ou les circonstances y conduisant, et lorsque l'agent est tenu de se présenter à l'enquête, séance d'audition ou instruction de caractère administratif concernant une telle irrégularité, il ou elle doit être informé qu'il ou elle peut être accompagné d'un agent autorisé du Syndicat. L'enquête, séance d'audition ou instruction ne peut être retardée de plus de vingt-quatre (24) heures après la convocation de l'officier du seul fait que le représentant autorisé n'est pas disponible.

Article 10 : changements technologiques

10.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un officier ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'entente de réaménagement des effectifs du Conseil national mixte conclue par les parties s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
et
- b. un changement dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

10.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les officiers.

10.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner au Syndicat un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des officiers.

10.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 10.04 fournira les renseignements suivants :

- a. la nature et l'ampleur des changements;
- b. la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer les changements;
- c. le ou les lieux concernés.

10.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément au paragraphe 10.04, l'employeur doit consulter le Syndicat au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'officiers, des changements technologiques dont il est question audit paragraphe. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- a. le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des officiers 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 officiers.

10.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'employeur décide qu'un officier 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'officier, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

Article 11 : précompte des cotisations

11.01 Sous réserve des dispositions du présent article, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les officiers de l'unité de négociation, à titre de condition d'emploi, un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Lorsque, au cours d'un mois quelconque, les gains de l'officier ne sont pas suffisants pour permettre les retenues en vertu du présent article, l'employeur n'est pas tenu d'effectuer ces retenues sur les versements de rémunération subséquents.

11.02 Le Syndicat informe à l'avance l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée sur la rémunération de chaque officier.

11.03 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les retenues sur la rémunération de chaque officier à l'égard de chaque mois se font à partir du premier mois complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

11.04 N'est pas assujetti au présent article, l'officier qui convainc le Syndicat de la légitimité de sa demande et déclare sous serment qu'il ou elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'officiers, et qu'il ou elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'officier soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. Le Syndicat informera l'employeur en conséquence.

11.05 Aucune association d'employés, telle que définie dans l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* sauf le Syndicat, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations et/ou d'autres retenues sur la rémunération des officiers de l'unité de négociation.

11.06 Les montants retenus conformément au paragraphe 11.01 sont normalement versés au trésorier du Syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois civil suivant la date de retenue et sont accompagnés des détails qui identifient chaque officier et les retenues faites en son nom.

11.07 Le Syndicat convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur dont le montant se limite à celui qu'a entraîné l'erreur.

Article 12 : information

12.01 L'employeur fournira deux fois par année au Syndicat les renseignements suivants à l'égard de tous les officiers de l'unité de négociation des radiotélégraphistes :

- a. nom de l'officier;
- b. classification;
- c. lieu de travail;
- d. liste des nouveaux officiers;
- e. liste des officiers qui ont quitté l'unité de négociation.

Article 13 : information destinée aux officiers

13.01 L'employeur convient de remettre à chaque officier un exemplaire de la convention collective. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, l'accès à la version électronique de la présente convention peut être accordé aux officiers. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pas pratique, ou sur demande, l'officier recevra un exemplaire imprimé de la convention collective.

Article 14 : utilisation des installations de l'employeur

14.01 Le représentant accrédité du Syndicat peut être autorisé à entrer dans les locaux de l'employeur pour aider au règlement d'une plainte ou d'un grief et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Dans chaque cas, la permission d'entrer dans les locaux doit être obtenue de l'employeur.

14.02 L'employeur peut autoriser le Syndicat à utiliser ses locaux en dehors des heures de travail en vue de tenir des assemblées des adhérents du Syndicat dans le cas où, sans cette permission de l'employeur, il serait difficile au Syndicat de convoquer une assemblée. Le Syndicat doit veiller à l'ordre et à la bonne tenue des adhérents qui assistent à la réunion et prend sur elle de laisser les lieux en ordre après la réunion.

14.03 Un espace raisonnable sur les panneaux d'affichage est mis à la disposition du Syndicat pour l'affichage des avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'employeur. Les avis ou autres documents doivent faire l'objet d'une approbation préalable de l'employeur, sauf les avis relatifs aux réunions des membres du Syndicat et aux élections des représentants du Syndicat, les noms des représentants du Syndicat et les avis relatifs aux événements à caractère social ou récréatif.

14.04 L'employeur continue de mettre à la disposition du Syndicat des endroits précis où déposer des quantités raisonnables de documents du Syndicat.

14.05 Sous réserve des politiques de l'employeur sur l'utilisation acceptable des réseaux électroniques, et lorsque l'équipement nécessaire est disponible, les officiers ont accès à un ordinateur à leur lieu de travail afin de consulter les sites Web du Syndicat, pourvu que cela ne nuise pas à l'exercice de leurs fonctions.

Article 15 : congés, généralités

15.01 L'officier a droit, une fois par exercice financier et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie.

15.02 L'officier conserve le nombre de jours de congé payé portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti.

15.03 L'officier ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé à l'égard de la même période.

15.04 Lorsque l'officier qui touche une indemnité de fonctions spéciales ou une indemnité de fonctions supplémentaires bénéficie d'un congé payé, il ou elle a droit à l'indemnité pendant sa période de congé si les fonctions spéciales ou supplémentaires, au titre desquelles il ou elle

touche l'indemnité, lui ont été attribuées à titre continu ou pour une période de deux (2) mois ou plus avant le début de la période de congé.

15.05 L'officier n'acquiert aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé, en congé d'études ou sous le coup d'une suspension.

15.06 Dès qu'un officier devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heure. Lorsque la présente convention collective cesse de s'appliquer à un officier, les crédits horaires de congé acquis par celui-ci sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

15.07 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'officier pour la journée en question.

****Article 16 : congé annuel payé**

16.01 La période de référence pour les congés annuels payés s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

16.02 L'officier acquiert des crédits de congé annuel au taux ci-dessous pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures :

- a. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) jusqu'au mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- c. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;
- d. quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;
- h. pour les besoins du paragraphe 16.02 seulement, tout le service accompli dans la fonction publique, qu'il soit continu ou non, est compté aux fins des crédits de congé annuel sauf dans le cas d'une personne qui, au moment de quitter la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Toutefois, cette exception ne s'applique pas à l'officier qui touche une indemnité de départ à la suite d'une mise en disponibilité et qui

est renommé à un poste de la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité. Pour plus de précision, le montant lié à la fin de l'indemnité de départ reçu en vertu des paragraphes 27.04 à 27.07 de l'appendice « J », ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduit pas le calcul du service des officiers qui n'ont pas quitté la fonction publique.

- i. Aux fins du paragraphe 16.02(h) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) 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 1er avril 2012 et à l'avenir.

Droit au congé annuel payé

**

16.03 L'officier a droit à des congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'officier qui justifie de six (6) mois de service continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de référence pour congé annuel.

Calendrier des congés annuels payés

16.04 Un officier doit prendre un congé annuel en fonction de son horaire de travail. Lorsque l'employeur accorde un congé annuel payé à un officier, il ou elle doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable :

- a. pour accorder le congé annuel d'un officier au cours de l'année de référence pour congé annuel;
- b. pour accorder à tout officier qui en fait la demande avant le 31 janvier la permission d'utiliser dans l'année de référence qui suit toute période de congé annuel de trente (30) heures ou plus acquise par lui ou elle dans l'année courante;
- c. pour assurer que l'approbation de la demande de congé annuel de l'officier ne soit pas refusée sans motif raisonnable;
- d. pour établir le calendrier des congés annuels d'une façon équitable et, si cela n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'employeur ou des autres officiers, suivant les désirs de l'officier.

16.05 L'employeur donne à l'officier, dans un délai aussi court et raisonnable que possible, un préavis de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. Dans le cas d'un refus, d'une modification ou d'une annulation de ces congés, l'employeur, sur demande écrite de l'officier, en fournit la raison par écrit.

16.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un officier se voit accorder

- a. un congé payé 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'officier le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

16.07 Lorsqu'au cours d'une année de référence pour congés annuels payés, l'officier n'a pas bénéficié de tous les jours de congé annuel portés à son crédit, la partie non utilisée de ce congé est reportée à l'année de référence suivante. Lorsque les crédits de congé annuel reportés de l'année de référence précédente n'ont pas été entièrement utilisés à la fin de l'année de référence suivante, les crédits inutilisés de congé annuel reportés sont payés en calculant le montant du produit de la multiplication du nombre d'heures desdits crédits inutilisés de congé annuel par le taux de rémunération horaire de l'officier, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination à son poste effectif, le dernier jour de l'année de référence.

Rappel pendant le congé annuel payé

16.08

- a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'officier au travail après qu'il ou elle est parti en congé annuel payé.
- b. Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un officier est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il ou elle engage :
 - i. pour se rendre à son lieu de travail,
et
 - ii. pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

- c. L'officier n'est pas jugé être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'alinéa 16.08b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

Congé de cessation d'emploi

16.09 Lorsque l'officier décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'officier ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi, sauf que, en cas de licenciement, l'employeur accorde à l'officier les congés annuels

acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'officier en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

16.10 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur tout montant d'argent dû à l'officier un montant équivalant au nombre de jours de congé annuel non acquis dont il ou elle a bénéficié, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi.

16.11 Nonobstant les dispositions du paragraphe 16.09, l'officier dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il ou elle est question du paragraphe 16.09, s'il ou elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation d'emploi.

Annulation du congé annuel

16.12 Lorsque l'employeur annule ou déplace la période de congé annuel précédemment approuvée par écrit, il rembourse à l'officier la partie non remboursable des contrats et des réservations de vacances faits par l'officier à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'employeur. L'officier doit faire tout effort raisonnable pour atténuer les pertes subies et doit en fournir la preuve à l'employeur.

16.13

- a. L'officier a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 16.02.
- b. Les crédits de congé annuel prévus à l'alinéa 16.13a) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 16.07 visant le report et épuisement des congés annuels.

****Article 17 : congé de maladie payé**

Crédits

17.01

- a. L'officier acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.
- b. L'officier qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'officier a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) crédits de congé de maladie durant l'exercice en cours.

Attribution du congé de maladie

17.02 L'officier bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a. qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la manière et à un moment que ce dernier détermine;
et
- b. qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

17.03 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée de l'officier portant que, par suite de cette maladie ou de cette blessure, il ou elle était incapable d'exercer ses fonctions, est réputée, une fois remise à l'employeur, satisfaire aux exigences de l'alinéa 17.02a).

17.04 Lorsque l'officier n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 17.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a. pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'officier attend une décision concernant une demande de congé pour accident du travail,
ou
- b. pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures dans tous les autres cas,

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

17.05 Lorsqu'un officier 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'officier n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

**

17.06 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensatoire, l'officier obtient un congé de maladie sur production d'un certificat médical, la période de congé compensatoire ainsi remplacé est, soit ajoutée à la période de congé compensatoire, si l'officier le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation à une date ultérieure.

Article 18 : rendez-vous chez le médecin pour les officiers enceintes

18.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures sera accordée à l'officier enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

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

****Article 19 : congé payé ou non pour les affaires du syndicat ou pour les autres activités autorisées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral***

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral en application du paragraphe 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF)*

19.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a ou 186(1)b), du sous-alinéa 186(2)a(i), de l'alinéa 186(2)b), de l'article 187, de l'alinéa 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

- a. à l'officier qui dépose une plainte en son nom propre devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral;
et
- b. à l'officier qui intervient au nom d'un officier ou du Syndicat qui dépose une plainte.

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

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

- a. à l'officier qui représente le Syndicat dans une demande d'accréditation ou dans une intervention;
et
- b. à l'officier qui fait des représentations personnelles au sujet d'une accréditation.

19.03 L'employeur accorde un congé payé :

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

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission d'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

19.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'officiers qui représentent le Syndicat devant une commission d'arbitrage, une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

19.05 L'employeur accorde un congé payé à l'officier cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission d'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'officier cité comme témoin par le Syndicat.

Arbitrage des griefs

19.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à l'officier qui est :

- a. partie à l'arbitrage;
- b. le représentant d'un officier qui s'est constitué partie à un arbitrage;
et
- c. un témoin convoqué par un officier qui s'est constitué partie à un arbitrage.

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

19.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde à l'officier :

- a. lorsque l'employeur convoque à une réunion l'officier qui a présenté un grief, un congé payé lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'officier et le statut de « présent au travail » lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
et
- b. lorsque l'officier qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'officier et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

19.08 Lorsque l'officier désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un officier 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 lorsque la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé lorsque la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

19.09 Lorsqu'un officier a demandé au Syndicat de le représenter ou qu'il ou elle est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un officier mandaté par le Syndicat désire discuter du grief avec cet officier, l'officier et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin lorsque la discussion a lieu dans

sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

19.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'officiers pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre le Syndicat et la direction non prévues dans le présent article

19.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'officiers qui participent à une réunion avec la direction au nom du Syndicat.

Séances du conseil exécutif du Syndicat et congrès

**

19.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'officiers qui participent à des réunions de l'exécutif du Syndicat, aux congrès du Syndicat, à des réunions du Syndicat national, et à des réunions de la Fédération canadienne du travail et des Fédérations du travail municipales, territoriales et provinciales.

Cours de formation pour représentants

19.14 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux officiers qui exercent l'autorité d'un représentant au nom du Syndicat pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant. Un préavis d'au moins quinze (15) jours doit être donné à l'employeur avant le début de ce cours de formation.

Élection à une charge à plein temps

19.15 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde une autorisation d'absence non payée à l'officier élu à une charge à plein temps du Syndicat. La durée de cette autorisation d'absence coïncide avec la période durant laquelle l'officier remplit cette charge.

Les affaires du Syndicat

19.16 Lorsque les nécessités du service déterminées par l'employeur le permettent, l'employeur accorde un congé non payé, pendant une période déterminée, à l'officier nommé par le Syndicat pour s'occuper des affaires du Syndicat.

Préavis nécessaire

19.17 Les congés payés ou non payés prévus au présent article doivent être demandés par écrit à l'employeur le plus longtemps d'avance possible, mais habituellement pas moins de quinze (15) jours civils avant la date où débute le congé.

****Article 20 : autres congés payés ou non payés**

Congé pour bénévolat

20.01 Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'officier se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

Congé de deuil payé

**

20.02

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le mot « famille » s'entend au sens de l'article 2 et, en outre :
 - i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'officier qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'officier. L'officier a droit à un congé de deuil en vertu du sous-alinéa 20.02a)(i) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.
- b. Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'officier est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'officier, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- c. À la demande de l'officier, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

- d. Lorsque l'officier demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :
- i. La première période doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès.
 - ii. La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à une cérémonie.
 - iii. L'officier peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours de congé payé, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.
- e. L'officier a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, et des grands-parents de l'époux.
- f. Si, au cours d'une période de congé de maladie ou de congé annuel, il ou elle survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'officier admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas 20.02a), b) et c) du présent paragraphe, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- g. Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère ou son délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux alinéas 20.02a), b) et c).

Congé payé pour comparution

20.03 L'employeur accorde un congé payé à l'officier pour la période pendant laquelle il ou elle est sommé :

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

Congé payé de sélection de personnel

20.04 Lorsqu'un officier prend part comme candidat à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste dans la fonction publique, spécifié aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il ou elle a droit à un congé payé pour la période pendant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Le présent paragraphe s'applique également à une procédure de sélection du personnel se rattachant à une mutation.

Congé de maternité non payé

20.05

- a. L'officière qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa (a) :
 - i. si l'officière n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et le nouveau-né de l'officière est hospitalisé,
 - ou
 - ii. si l'officière a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'employeur peut exiger de l'officière un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'officière dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congés de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 17 : congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 17 : congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f. Sauf exception valable, l'officière doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

20.06 Indemnité de maternité

- a. L'officière qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de grossesse, en vertu du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur; et
 - iii. signe une entente par laquelle elle s'engage :

**

- A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, conformément à l'annexe I, à l'annexe IV ou à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité,

**

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

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

toutefois, l'officière dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite dans la division (A) dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'officière ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une officière assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'officière reçoit des prestations de maternité en vertu du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, elle est admissible à recevoir, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'officière aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - et
 - iii. dans le cas d'une officière ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d. À la demande de l'officière, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.06c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'officière. Des corrections seront faites lorsque l'officière fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou de l'assurance parentale du Québec.

- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'officière a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'officière n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'officière à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'officière qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'officière par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'officière a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'officière qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'officière devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement à la hausse pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'officière.

20.07 Indemnité de maternité spéciale pour les officières totalement invalides

- a. L'officière qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.06a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou de l'assurance parentale du Québec;
et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 20.06a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 20.06a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné

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

- b. L'officière reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 20.06 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou de l'assurance parentale du Québec pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**

20.08 Congé parental non payé

- a. L'officier 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 :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée),
- qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'officier 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 :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (option standard),
ou
 - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée),
- qui commence le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'officier et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d. Nonobstant les alinéas a) et b) :

- i. si l'officier n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période décrite aux alinéas ci-dessus,
ou
- ii. si l'officier 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'officier 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'officier qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'employeur peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'officier;
 - ii. accorder à l'officier un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'officier de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent article compte pour le calcul de la durée de « l'emploi continu » pour les besoins de l'indemnité de départ et pour le calcul du « service » pour les besoins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

20.09 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standard, paragraphe 20.09 alinéas (c) à (k);
ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, paragraphe 20.09 alinéas (l) à (t).

Une fois que l'officier a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'officier retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'indemnité parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

Administration de l'indemnité parentale

- a. L'officier qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé;
 - ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur;

et
 - iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé,
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 20.06a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'officier a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 20.06a)(iii)(B), le cas échéant,
 - C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail, mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

- québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux officiers par la suite est toujours en congé parental non payé, cet officier est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- iv. Lorsqu'un officier a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre officier en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des officiers reste ensuite en congé parental non payé, cet officier est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période.
- v. L'officier ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que cet officier n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 20.06c)(iii) pour le même enfant.
- vi. Lorsqu'un officier a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre officier en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des officiers reste ensuite en congé parental non payé, cet officier a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet officier a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 20.06(c)(iii) et 20.09(c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'officier, le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.09c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'officier. Des corrections seront faites lorsque l'officier fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'officier a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'officier n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'officier à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'officier qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'officier par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) auquel l'officier a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'officier qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'officier devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'officier.
- k. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 : indemnité parentale prolongée

1. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :
 - i. Dans le cas d'un officier en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 20.08(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- ii. Pour chaque semaine pendant laquelle l'officier touche des prestations parentales de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales auxquelles l'officier aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
 - iii. Lorsqu'un officier a reçu l'intégralité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet officier n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 20.06(c)(iii) pour le même enfant.
 - iv. Lorsqu'un officier a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre officier pour le même enfant, et que l'un des officiers reste ensuite en congé parental non payé, cet officier est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit officier n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue à 20.06(c)(iii) pour le même enfant.
- m. À la demande de l'officier le paiement dont il est question au sous-alinéa 20.09(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'officier. Des corrections seront faites lorsque l'officier fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
 - n. L'indemnité parentale à laquelle l'officier a droit se limite à celle prévue au sous-alinéa (l), et l'officier n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
 - o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un officier à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un officier qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction

obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'officier par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'officier a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un officier 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'officier devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'officier ou l'indemnité de départ.
- t. Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

20.10 Indemnité parentale spéciale pour les officiers totalement invalides

- a. L'officier qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 20.09a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 20.09a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 20.09a)(iii),

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

- b. L'officier reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 20.09 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'officier aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou

d'adoption en vertu du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Congé payé pour accident de travail

20.11 L'officier bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur, lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'employeur qu'elle a certifié que l'officier est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

- a. d'une blessure corporelle subie dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part de l'officier,
ou
- b. d'une maladie professionnelle ou d'une maladie découlant de son emploi et survenue en cours d'emploi,

si l'officier convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement d'une perte de rémunération résultant d'une telle blessure ou d'une telle maladie, à condition toutefois que ce montant ne provienne pas d'une police d'assurance-invalidité dont l'officier ou son agent a payé la prime.

Congé pour d'autres raisons

20.12 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a. un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'officier l'empêchent de se présenter au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b. un congé payé ou non payé pour d'autres fins que celles prévues dans la présente convention.

Congé personnel

- c.
 - i. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'officier se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.
 - ii. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'officier et à l'employeur, cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'officier.

Congé payé pour obligations familiales

20.13

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'officier), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait et les enfants en tutelle de l'officier), les petits-fils, les petites-filles, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents de l'officier, de tout autre parent demeurant au domicile de l'officier ou avec qui l'officier demeure en permanence, de tout parent avec qui l'officier est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'officier, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'officier qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'officier.
- b. L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. un officier doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ou elle ne peut en être autrement, un congé payé d'une durée maximale équivalente aux heures de travail quotidiennes normales prévues à l'horaire de l'officier est accordé à l'officier pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'officier doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. un congé payé d'une durée maximale de trente-sept virgule cinq (37,5) heures consécutives pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'officier et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. un congé payé équivalant au double des heures de travail quotidiennes normales prévues à l'horaire pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'officier. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris à des jours différents;
 - iv. sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées à l'alinéa 20.13c) peuvent être utilisées pour :
 1. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible,
 2. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie,

3. se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.
- c. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii) et (iii) et (iv) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier.

Congé non payé pour s'occuper de la famille

20.14

**

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le terme « famille » s'entend au sens de l'article 2 et, en outre :
- i. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'officier qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'officier.

**

- b. Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- c. L'officier bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :
- i. l'officier 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. le congé accordé en vertu du présent paragraphe sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - iii. la durée totale des congés accordés à l'officier en vertu du présent paragraphe ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
 - iv. le congé accordé pour une période de moins d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;
 - v. un congé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel;
- et
- vi. le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

- d. L'officier 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.

Congé non payé pour besoins familiaux

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

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à un officier pour des besoins familiaux.
- b. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, un congé non payé de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas un (1) an sera accordé à un officier pour des besoins familiaux.
- c. Un officier peut bénéficier d'un congé non payé en vertu des alinéas a) et b) du présent paragraphe une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique. Un congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne sera pas combiné 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 du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- e. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) ci-dessus du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel auxquels l'officier a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé non payé en cas de réinstallation de l'époux

20.16

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

**

Congé de proches aidants

20.17

- a. Un officier qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE) de prestations de proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé non payé décrit à l'alinéa 20.17a) ne doit pas dépasser vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proche aidant d'un enfant et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus de tout délai de carence applicable.
- c. Un officier qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à 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 (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes est refusée, l'alinéa 20.17a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'officier en est avisé(e).
- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe compte pour le calcul de la durée de « l'emploi continu » pour les besoins de l'indemnité de départ et pour 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.

**

Congé pour cause de violence familiale

20.18

Aux fins de ce paragraphe, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un officier ou l'enfant d'un officier subit de la part d'une personne avec qui l'officier a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les officiers peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'officier qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale de la part d'une personne avec

qui l'officier a ou a eu une relation intime se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'officier, concernant ce genre de violence :

- i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux personnes qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
ou
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour se préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c. Le nombre total d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de ce paragraphe n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'un exercice financier.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'officier, que l'officier soumettre de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'officier fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 20.18b) et 20.18c), un officier n'aura pas droit à un congé pour cause de violence familiale s'il fait l'objet d'une accusation relié à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, qu'il ait commis cet acte.

****Article 21 : jours fériés désignés payés**

21.01 Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les officiers autres que ceux préposés à l'exploitation :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- h. le jour du Souvenir;
- i. le jour de Noël;
- j. l'Après-Noël;
- k. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu aux niveaux provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'officier travaille ou, dans

toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août;

et

1. un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

**

Il demeure entendu que les officiers qui ne travaillent pas pendant un jour férié payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux des heures normales.

21.02

- a. Le paragraphe 21.01 ne s'applique pas à l'officier qui est en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, sauf dans le cas de l'officier qui bénéficie d'un congé non payé aux termes de l'article 19 : congé payé ou non pour les affaires du Syndicat ou pour les autres activités autorisées en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, et au sujet duquel le Syndicat a certifié qu'il ou elle était payé par elle pour s'occuper des affaires du Syndicat le jour ouvrable qui précédait et celui qui suivait immédiatement le jour férié désigné payé;
- et
- b. l'officier qui est absent sans autorisation d'absence un jour férié désigné payé ou le jour auquel le jour férié désigné payé est reporté en vertu du paragraphe 21.03 et qui doit travailler ce jour-là n'a pas droit d'être rémunéré pour le jour férié.

Jour férié qui tombe un jour de repos

21.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 21.01 coïncide avec le jour de repos d'un officier, le jour férié est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'officier qui suit son jour de repos.

21.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un officier est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 21.03 :

- a. le travail effectué par l'officier le jour où devait tomber le jour férié reporté est considéré comme du travail effectué un jour de repos;
- et
- b. le travail effectué par l'officier le jour auquel le jour férié est reporté est considéré comme du travail effectué un jour férié.

Rémunération du travail effectué un jour férié

21.05 Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous les officiers non préposés à l'exploitation. Lorsque l'officier travaille un jour férié, il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié :

- a. une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les huit (8) premières heures effectuées;
et
- b. deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour les heures effectuées en sus de huit (8) heures.

21.06 Lorsque l'officier autre que ceux préposés à l'exploitation qui est affecté à une opération continue, qui n'est pas interrompue un jour férié désigné payé, travaille ce jour-là :

- a. il ou elle est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 21.05;
ou
- b. à sa demande et avec l'approbation de l'employeur, il ou elle bénéficie :
 - i. de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé à une date ultérieure en remplacement du jour férié,
et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les huit (8) premières heures qu'il ou elle effectue,
 - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de huit (8) heures;
- c. Tout en satisfaisant aux nécessités du service et sur préavis suffisant, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour accorder des heures de remplacement au moment où l'officier les désire;
- d. Si les heures de congé compensateur ne peuvent pas toutes être épuisées avant la fin de l'année de référence pour congé annuel, elles sont rémunérées au taux de rémunération journalier de l'officier ou, à la demande écrite de l'officier et avec l'approbation de l'employeur, reportées à l'année de référence pour congé annuel suivante.

21.07 Les dispositions suivantes s'appliquent à tous les officiers préposés à l'exploitation.

- a. Le 1er avril de chaque année, l'officier est crédité de cent trente-deux (132) heures de congé en remplacement (« heures de remplacement ») des jours fériés;
- b. Lorsque l'officier est absent sans permission l'un des jours désignés fériés conformément au paragraphe 21.01, les heures de remplacement qui lui sont créditées sont réduites en conséquence;

- c. Les heures de remplacement peuvent être prises conjointement avec des jours de repos ou de congés annuels, ou les deux, ou comme congés occasionnels, et elles sont déduites des heures de remplacement portées au crédit de l'officier en fonction des heures de travail prévues à son horaire normal;
- d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour accorder les heures de remplacement au moment où l'officier désire les prendre;
- e. Si les nécessités du service ne permettent pas à l'employeur d'accorder toutes les heures de remplacement auxquelles l'officier a droit avant la fin de l'exercice, les heures qui restent sont rémunérées au taux de rémunération normal de l'officier qui est alors en vigueur;
- f. Tout congé accordé en vertu des dispositions du présent paragraphe par anticipation des jours fériés tombant après la date de cessation d'emploi, de démission ou de départ à la retraite d'un officier doit faire l'objet d'un recouvrement sur la paye;
- g. L'officier qui travaille un jour férié désigné payé ou le jour auquel le jour férié est reporté conformément au paragraphe 21.03 est rémunéré à son taux horaire normal pour toutes les heures de travail prévues à l'horaire. Les heures effectuées en sus des heures de travail prévues à l'horaire de l'officier sont rémunérées conformément à l'article 22 : durée du travail et heures supplémentaires.

Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

21.08 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec une période de congé payé d'un officier autre que ceux proposés à l'exploitation, le jour férié n'est pas compté comme un congé.

Article 22 : durée du travail et heures supplémentaires

Officiers autres que ceux préposés à l'exploitation

22.01 Lorsque l'horaire de travail est établi selon une base normale, il doit être tel que les officiers :

- a. effectuent trente-sept virgule cinq (37,5) heures et cinq (5) jours par semaine;
et
- b. effectuent sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

22.02 Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'officier et avec l'approbation de son employeur, l'officier peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période de quatorze (14) jours civils, l'officier travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'officier et l'employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours, ledit officier doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

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

Tout régime spécial établi en vertu du présent paragraphe est assujéti aux dispositions énoncées à l'appendice « D » de la présente convention collective.

Officiers préposés à l'exploitation

22.03

- a. Lorsque les heures de travail sont prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière, elles sont calculées de telle façon que les officiers, au cours d'une période ne dépassant pas cent vingt-six (126) jours :
 - i. effectuent, en moyenne, trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine;
 - ii. effectuent des postes de huit (8) heures ou douze (12) heures par jour (sauf dispositions expresses adoptées conformément à l'appendice « E »), un poste étant défini comme la durée continue entre le commencement prévu du poste et la fin prévue du poste;
 - iii. les officiers du même groupe de classification et du même niveau travaillant au même endroit effectuent tous des postes de huit (8) ou de douze (12) heures (sauf dispositions expresses adoptées conformément à l'appendice « E »). La durée des postes à chacun des centres ne peut être modifiée, sauf par entente mutuelle entre l'employeur et le représentant syndical autorisé au niveau régional;
 - iv. effectuent un maximum de six (6) postes consécutifs de huit (8) heures ou un maximum de quatre (4) postes consécutifs de douze (12) heures.

- b. Les jours de repos d'un officier sont consécutifs et au nombre d'au moins trois (3) pour un horaire de postes de huit (8) heures et d'au moins quatre (4) pour un horaire de postes de douze (12) heures. Le premier (1er) jour de repos commence immédiatement après minuit le jour civil au cours duquel l'officier a effectué, ou devait effectuer selon son horaire, son dernier poste normal de travail; le deuxième (2e) jour de repos commence immédiatement après minuit le premier (1er) jour de repos de l'officier, et chaque jour de repos subséquent commence immédiatement après minuit le jour de repos précédent à la condition que ces jours soient consécutifs et accolés au jour de repos précédent.

- c. Nonobstant les alinéas (a) et (b) susmentionnés, l'employeur :
 - i. peut, un maximum de deux (2) fois par exercice, exiger d'un officier qu'il ou elle travaille sept (7) postes de huit (8) heures ou cinq (5) postes de douze (12) heures, une fois pour des raisons d'exploitation et une autre fois pour des raisons de passage du régime de travail « officier autre que ceux préposés à l'exploitation » à

- « officier préposé à l'exploitation »;
et
- ii. peut, un maximum de deux (2) fois par exercice, prévoir deux (2) jours consécutifs de repos au cours d'un horaire de postes de huit (8) heures, ou trois (3) jours consécutifs de repos au cours d'un horaire de postes de douze (12) heures, une fois pour des raisons d'exploitation et une autre fois pour des raisons de passage du régime de travail « officier autre que ceux préposés à l'exploitation » à « officier préposé à l'exploitation ».
- d. Nonobstant l'alinéa (b) susmentionné, l'employeur peut changer les jours de repos, comme précisé dans le sous-alinéa (c)(ii) susmentionné, suite à une demande de formation présentée par l'officier.
 - e. L'employeur fait tout effort raisonnable :
 - i. pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'officier;
et
 - ii. pour éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.
 - f. L'officier qui travaille plus de quinze (15) heures consécutives n'est pas tenu de se présenter au travail pour son poste d'horaire normal tant qu'une période de neuf (9) heures ne s'est pas écoulée depuis la fin de la période de travail qui a dépassé quinze (15) heures. Si, à l'application du présent alinéa, l'officier travaille pendant moins de temps que ne le prévoit son prochain poste d'horaire normal, il ou elle touche néanmoins son taux de rémunération normal pour ce poste.
 - g. L'officier peut voir son régime de travail modifié à « officier autre que ceux préposés à l'exploitation », pour des raisons de formation ou lors d'affectations fixées d'un accord commun. Au cours de ces périodes, ses heures de travail seront déterminées selon les paragraphes 22.01 et 22.02.

L'appendice « E » de la présente convention collective expose les dispositions applicables aux officiers préposés à l'exploitation qui ont un horaire de travail différent de celui qui est précisé dans le présent paragraphe.

Généralités

22.04 Les heures de travail prévues à l'horaire d'un officier ne doivent pas être considérées comme une garantie donnée d'une durée minimale ou maximale du travail.

22.05

- a. L'employeur convient de consulter les représentants du Syndicat lorsqu'il établit l'horaire des postes conformément au paragraphe 22.03.

- b. L'employeur convient, avant de modifier l'horaire des heures de travail, de discuter des modifications avec le représentant compétent du Syndicat, si la modification touche la majeure partie des officiers assujettis à cet horaire.

22.06 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai suffisant, et avec l'autorisation de l'employeur, les officiers peuvent s'échanger des postes si cela n'augmente pas les frais de l'employeur. Une fois approuvé l'échange de postes, il incombera aux officiers concernés de se présenter au travail conformément à l'échange approuvé. Les sanctions et les coûts mentionnés à l'article 22 ne s'appliquent pas lorsqu'il y a échange de poste.

22.07

- a. L'horaire des postes de l'officier porte sur une période d'au moins soixante-trois (63) jours et est affiché trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur. L'employeur fait tout effort raisonnable pour réduire au minimum les changements dans les jours de repos de l'officier. Si l'officier reçoit un préavis de moins de quinze (15) jours au sujet d'un changement apporté à son horaire de postes, il ou elle est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le travail exécuté au cours du premier poste modifié. Les postes effectués par la suite ou selon le nouvel horaire sont rémunérés au taux horaire de rémunération. Cet officier conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré en conformité avec le paragraphe sur la rémunération du travail supplémentaire de la présente convention.
- b. Un horaire de planification sera affiché avant la fin de janvier pour la prochaine année fiscale. Cet horaire sera mis à jour lors de l'affichage de chaque horaire de postes de cette année fiscale afin de tenir compte de tout changement.

Périodes de repos, officiers préposés à l'exploitation

22.08 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde des pauses repas et des périodes de repos aux officiers préposés à l'exploitation.

Heures supplémentaires

22.09

- a. « heures supplémentaires » désigne, dans le cas d'un officier à plein temps, le travail autorisé effectué en sus de ses heures de travail d'horaire normales;
et
- b. « taux et trois quarts » désigne le taux de rémunération horaire multiplié par une fois et trois quarts (1 3/4).

Attribution du travail supplémentaire

22.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur fait tout effort raisonnable pour :

- a. répartir le travail supplémentaire sur une base équitable entre les officiers qualifiés immédiatement disponibles;
- et
- b. donner aux officiers, qui sont obligés de faire du travail supplémentaire, un préavis suffisant de cette obligation;
- c. les officiers dont la semaine de travail normal compte moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures ont droit au travail supplémentaire prévu à l'alinéa 22.10a) dans la même proportion qui existe entre leur horaire de travail hebdomadaire et celui d'un officier à plein temps.

22.11 Le Syndicat a le droit de consulter le sous-ministre ou son représentant chaque fois qu'il est allégué que les officiers sont tenus de faire un nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas raisonnable.

Rémunération des heures supplémentaires

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

- a. rémunération à tarif et trois quarts (1 3/4) pour chacune des heures supplémentaires effectuées par l'officier;
- b. pour plus de précision, toute référence à la rémunération du travail supplémentaire ailleurs dans la présente convention collective est à tarif et trois quarts (1 3/4).

22.13

- a. L'officier qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage :
 - i. juste avant ses heures normales de travail et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente prévu à l'horaire;
 - ou
 - ii. juste après ses heures normales de travail, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un (1) repas, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Une période de temps payée raisonnable, que fixe la direction, est accordée à l'officier pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent. Cependant, le présent paragraphe ne s'applique pas à l'officier qui est en situation de déplacement, ce qui lui donne droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et/ou de repas.

- b. Lorsque l'officier effectue des heures supplémentaires sans interruption pendant quatre (4) heures ou plus en sus de la période prévue à l'alinéa a) ci-dessus, il ou elle reçoit douze dollars (12,00 \$) en remboursement des frais d'un deuxième repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. L'officier dispose de temps libre payé, d'une durée raisonnable déterminée par la direction, pour prendre une pause repas à son lieu de travail ou à proximité. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'officier qui est en voyage et qui, de ce fait, a droit de réclamer le remboursement des frais de logement et/ou de repas.

22.14 Lorsqu'un officier est tenu d'effectuer des heures supplémentaires, accolées ou non, le temps qu'il ou elle met à se rendre au travail ou à en revenir ne fait pas partie des heures de travail.

22.15 L'employeur doit s'efforcer d'effectuer les versements concernant les heures supplémentaires dans les six (6) semaines après la soumission de la demande de versement par l'officier.

22.16 Congé compensatoire

- a. Les heures de travail supplémentaires sont rémunérées, sauf lorsqu'à la demande de l'officier et avec l'approbation de l'employeur, du temps libre payé, au taux applicable des heures supplémentaires, peut être accordé en remplacement des heures supplémentaires effectuées.
- b. Si des crédits de congé compensateur acquis ne peuvent être utilisés avant la fin de l'exercice financier, ils sont réglés au taux horaire de rémunération.

Article 23 : déplacement

23.01 Lorsque l'officier est tenu par l'employeur de voyager à destination ou en provenance de la région de son lieu d'affectation, au sens que l'employeur donne habituellement à cette expression, son mode de transport est déterminé par l'employeur et il ou elle est rémunéré de la façon suivante.

- a. Pour un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, l'officier touche sa rémunération journalière normale.
- b. Pour un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, l'officier touche :
 - i. son taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de voyage et de travail ne dépassant pas huit (8) heures; et
 - ii. le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de voyage supplémentaire en sus d'une période mixte de voyage et de travail de

huit (8) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculées au taux horaire de rémunération.

- c. Pour un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'officier est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de voyage effectuées, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux horaire de rémunération.
- d. Le temps de déplacement est rémunéré; cependant, à la demande de l'officier et avec l'approbation de l'employeur, le temps de déplacement peut être rémunéré par un congé payé. La durée de ce congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération applicable calculé selon le taux de rémunération horaire de l'officier à la date qui précède immédiatement le jour où le congé est pris.
- e. Lorsque le congé de remplacement ne peut être utilisé avant la fin de l'exercice financier, il est payé au taux de rémunération applicable à l'officier à ce moment-là.
- f. Si une période de travail et de déplacement se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de déplacement de l'officier est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.

23.02 Le paragraphe 23.01 ne s'applique pas à l'officier qui exerce ses fonctions dans un genre quelconque de véhicule dans lequel il ou elle voyage. Dans ce cas, l'officier reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale;
ou
- b. la rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément aux articles 21 et 22 de la présente convention.

23.03 Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque halte à condition que cette halte ne s'étende pas à une nuitée.

23.04 Lorsqu'un officier en voyage parcourt plus d'un (1) fuseau horaire, le calcul sera effectué comme s'il était demeuré dans le fuseau horaire du point de départ, pour les voyages ininterrompus, et dans le fuseau horaire de chaque point où il ou elle fait une escale d'une nuit, après le premier jour de voyage.

23.05 Congé pour l'officier en déplacement

- a. L'officier tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'officier a droit à un sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

- b. Le nombre total d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.
- c. Ce congé payé est considéré comme un congé compensateur et est sujet à l'alinéa 22.13(b).

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'officier qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

23.06 Utilisation d'un véhicule particulier

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

Article 24 : primes de poste et de fin de semaine

24.01 L'officier qui travaille pendant des postes alternatifs ou irréguliers touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, pendant la période comprise entre 16 h et 8 h (heure locale).

24.02

- a. L'officier reçoit une prime supplémentaire de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour les heures de travail effectuées le samedi et/ou le dimanche, tel qu'il est stipulé à l'alinéa (b) ci-après.
- b. La prime de fin de semaine est versée pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- c. La prime de fin de semaine ne s'applique pas aux officiers occasionnels ou temporaires engagés pour moins de trois (3) mois, tels que définis dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

****Article 25 : indemnité de rappel au travail**

25.01 Si l'officier est rappelé au travail :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail normalement prévu à l'horaire;
ou

- b. un jour de repos;
ou
- c. après avoir terminé son travail de la journée et quitté son lieu de travail, et qu'il ou elle retourne au travail, il ou elle a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
 - i. la rémunération applicable prévue à l'article 21 ou à l'article 22, selon le cas, pour les heures effectuées,
ou
 - ii. l'équivalent de trois (3) heures de rémunération calculées au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'article 26.

**

25.02 L'officier qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données peut, à la discrétion de l'employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'officier touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures travaillées;
ou
- b. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un officier effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'officier commence à travailler.

25.03 Lorsqu'un officier est rappelé pour faire du travail supplémentaire dans les conditions énoncées au paragraphe 25.01 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

**

- a. une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'officier lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'officier se déplace au moyen de sa propre voiture;
ou
- b. les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commercial.

25.04 Sauf dans le cas où l'officier est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'officier met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

****Article 26 : indemnité de rentrée au travail**

26.01 Lorsque l'officier est tenu de rentrer au travail et qu'il ou elle s'y présente :

- a. un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail normalement prévu à l'horaire, ou
- b. un jour de repos,

il ou elle a droit à un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux de rémunération horaire.

26.02 Lorsqu'un officier rentre au travail dans les conditions énoncées au paragraphe 26.01 et qu'il ou elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle est remboursé des dépenses raisonnables engagées de la façon suivante :

- a. l'indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'officier lorsqu'il ou elle est autorisé par l'employeur à utiliser sa voiture, lorsqu'il ou elle se déplace au moyen de sa propre voiture; ou
- b. les dépenses effectivement engagées pour d'autres moyens de transport commerciaux.

26.03 Les paiements prévus aux termes de l'article 25 : indemnité de rappel au travail, et de l'article 26 : indemnité de rentrée au travail, ne sont pas accumulés, c'est-à-dire que l'officier n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

26.04 Sauf dans le cas où l'officier est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'officier met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

****Article 27 : disponibilité**

27.01 Lorsque l'employeur exige de l'officier qu'il ou elle soit disponible pendant les heures hors travail, l'officier est rémunéré au taux d'une demi-heure (1/2) pour toute période de quatre (4) heures ou partie de cette période pendant laquelle l'officier est désigné pour être en disponibilité.

**

27.02 L'officier désigné, soit par lettre, soit par inscription sur une liste, pour remplir des fonctions de disponibilité être immédiatement disponible doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible lorsqu'il est appelé à le faire, mais au plus tard une (1) heure après avoir reçu l'appel s'il ou elle est appelé à le faire. Lorsqu'il désigne des officiers pour des périodes de disponibilité, l'employeur doit s'efforcer de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

27.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'officier est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

27.04 L'officier en disponibilité qui est rappelé au travail et qui se présente au travail est rémunéré conformément aux dispositions de rappel au travail de la présente convention.

Article 28 : indemnité de départ

28.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 28.02, l'officier bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une (1^{re}) première mise en disponibilité survenant après le 6 juin 1969, pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération pour les officiers qui comptent dix (10) années d'emploi continu ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les officiers qui comptent vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365.
- ii. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente survenant après le 6 juin 1969, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 28.01a)(i) ci-dessus.

b. Renvoi pendant un stage

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

c. Décès

Si l'officier décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d. Renvoi pour incapacité

L'employeur convient que l'officier ayant plus d'un (1) an d'emploi continu et qui est renvoyé pour incapacité en vertu du paragraphe 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* 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 pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.

28.02 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ payables à l'officier en vertu du présent article seront réduites en tenant compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'officier avait déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite, un congé de réadaptation ou une gratification en tenant lieu, au sein de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, l'indemnité de départ maximale prévue dans le présent article ne sera accumulée.

Pour plus de précision, le montant versé pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission et retraite en vertu des paragraphes 28.04 à 28.07 de l'appendice « J » ou des dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration de 28.02.

28.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'officier conformément à la classification prescrite dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

28.04 Pour les officiers qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi ou sont réputés avoir choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « J ».

Article 29 : administration de la rémunération

29.01 Sous réserve des paragraphes 29.02, 29.03, 29.04 et 29.05, les conditions régissant l'application de la rémunération aux officiers ne sont pas modifiées par la présente convention.

29.02 Tout officier a droit, pour services rendus, à la rémunération :

- a. qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il ou elle est nommé si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans son certificat de nomination;
ou
- b. à celle qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification précisée dans son certificat de nomination si cette classification et celle du poste auquel il ou elle est nommé ne coïncident pas.

29.03 Tout officier qui est tenu par l'employeur d'exercer par intérim les fonctions d'un emploi comportant un niveau de classification plus élevé durant une période d'au moins un (1) jour de travail touche une rémunération provisoire calculée à partir de la date à laquelle il ou elle a commencé à agir comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau de classification plus élevé pour la période durant laquelle il ou elle agit ainsi.

29.04 Si, au cours de la durée de la présente convention, il ou elle est établi une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'employeur, ce dernier doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec le Syndicat les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des officiers au moment de leur transposition dans les nouveaux niveaux.

29.05 Lorsqu'un officier meurt, la rémunération qui lui est due le jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'appliquer jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'officier est survenu. La rémunération ainsi accumulée qui n'a pas été payée à l'officier à la date de son décès est versée à sa succession.

29.06 La période d'augmentation d'échelon de rémunération des officiers rémunérés selon l'échelle RO-00 est de six (6) mois. La période d'augmentation d'échelon de rémunération des officiers rémunérés selon l'échelle des taux aux niveaux RO-01 à RO-06 inclusivement est d'un (1) an.

29.07 La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'officier nommé à compter de la date de signature de la présente convention collective à un poste de l'unité de négociation, à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou de son entrée à la fonction publique, est la date anniversaire de sa nomination. La date anniversaire dans le cas d'un officier nommé à un poste de l'unité de négociation avant la date de signature de la convention collective reste la même.

29.08

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.

b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

- i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention;
- ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux officiers, aux anciens officiers ou, en cas de décès, à la succession des anciens officiers des groupes identifiés à l'article 8 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
- iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi*, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'officier recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 29.08b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

29.09 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.

29.10 Seuls les taux de rémunération et la rémunération des heures supplémentaires qui ont été versés à un officier pendant la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant payé selon les anciens taux de rémunération et le montant à payer selon les nouveaux taux de rémunération sera versée à l'officier.

29.11 L'officier dont l'emploi prend fin volontairement ou involontairement, sauf dans les cas de retraite ou de licenciement pendant la période de rétroactivité, qui est engagé de nouveau pendant cette période et qui est un officier à la date de signature de la présente convention collective, n'a droit à la rémunération avec effet rétroactif qu'à compter de la date du début de sa période d'emploi la plus récente au cours de la période de rétroactivité.

29.12 Nonobstant le paragraphe 29.10, l'officier dont l'emploi prend fin pendant la période de rétroactivité en raison de l'expiration de sa période de nomination, qui est engagé de nouveau et

est un officier à la date de signature de la présente convention collective, a droit à la rémunération avec effet rétroactif pour toute période d'emploi pendant la période de rétroactivité.

Article 30 : congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel payé

Congé d'études non payé

30.01 L'employeur reconnaît l'utilité des congés d'études. Sur demande écrite de l'officier et avec l'approbation de l'employeur, l'officier peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an qui peuvent être prolongées par accord mutuel, afin de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier dans un domaine dont la connaissance est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un domaine afin de fournir un service exigé par l'employeur ou qu'il ou elle prévoit fournir.

30.02 À la discrétion de l'employeur, l'officier en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux annuel de rémunération figurant à l'appendice « B » de la présente convention, dans la mesure où, de l'avis de l'employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'officier reçoit une subvention, une bourse d'études ou d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou d'entretien.

30.03 À la discrétion de l'employeur, les indemnités que reçoit déjà l'officier peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'officier est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

30.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'officier 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'officier :

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

il ou elle doit rembourser 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 exiger l'employeur.

Congé de perfectionnement professionnel payé

30.05

- a. Le perfectionnement professionnel désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser le perfectionnement professionnel de la personne et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :
 - i. un cours offert par l'employeur;
 - ii. un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - iii. un colloque, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'officier.
- b. Sur demande écrite de l'officier et avec l'approbation de l'employeur, le congé de perfectionnement professionnel payé peut être accordé pour une des activités décrites à l'alinéa 30.05a) ci-dessus. L'officier ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 22 : durée du travail et heures supplémentaires, et de l'article 23 : déplacement, pendant qu'il ou elle est en congé de perfectionnement professionnel prévu dans le présent paragraphe.
- c. Les officiers en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

Congé d'examen payé

30.06 À la discrétion de l'employeur, l'officier peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour subir un examen qui a lieu pendant les heures de travail à l'horaire de l'officier. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur, le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de l'officier ou améliorera ses compétences.

Article 31 : utilisation des véhicules automobiles appartenant aux officiers

31.01 À moins qu'il ne s'agisse d'une exigence du poste qu'occupe l'officier ou qu'il y ait eu accord préalable par écrit entre l'officier et la direction, nul officier ne peut être tenu par l'employeur d'utiliser son véhicule personnel en service commandé.

Article 32 : grèves illégales

32.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit l'imposition de peines à ceux qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement peuvent être prises contre ceux qui participent à une grève illégale au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 33 : officiers travaillant dans des locaux industriels

33.01 Si les officiers qui exécutent leurs fonctions normales dans les locaux d'employeurs industriels sont dans l'impossibilité de s'en acquitter à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les locaux desdits employeurs, ils doivent faire part de la situation à l'employeur qui envisagera des mesures propres à assurer aux officiers qui sont touchés la rémunération et les avantages sociaux habituels auxquels ils ou elles ont normalement droit, tant qu'il ou elle s'y trouve du travail à faire.

Article 34 : sécurité et hygiène

34.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des officiers. L'employeur fait bon accueil aux suggestions faites à ce sujet et, à cette fin, est favorable à la création de comités de sécurité et de santé dans les services appropriés des ministères gouvernementaux. Lorsqu'un tel comité est formé, il peut comprendre, à la discrétion de l'employeur, une unité de négociation ou toutes les unités de négociation de l'établissement. C'est par des consultations locales entre la direction et les représentants locaux du syndicat intéressé qu'on doit déterminer la composition du comité, lequel est formé d'officiers qui travaillent à cet établissement. Le comité doit se réunir au besoin pour faire des recommandations sur des questions d'hygiène et de sécurité professionnelles dans le cadre des politiques, des procédures et des normes prescrites par l'employeur en vue de prévenir ou de réduire les risques de blessures et de maladies professionnelles.

Article 35 : procédure de règlement des griefs

35.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15.0 des règlements du CNM.

35.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les officiers et leurs superviseurs afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties recourent au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRTSPF, les délais prévus au présent article sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

35.03 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 sont exclus.

35.04 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'officier et, s'il y a lieu, le représentant du Syndicat.

35.05 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 35.07, 35.24 et 35.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

35.06 Le grief de l'officier n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

Griefs individuels

35.07 L'officier qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef du service local qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié; et
- b. remet à l'officier un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

35.08 Présentation des griefs

1. Sous réserve des paragraphes (2) à (7), l'officier peut présenter un grief s'il ou elle estime être lésé :
 - a. par l'interprétation ou l'application, à son égard :
 - i. soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur et portant sur les conditions d'emploi,
ou
 - ii. soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage;
 - ou
 - b. par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.
2. L'officier ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
3. Malgré le paragraphe (2), l'officier ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

4. L'officier ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision d'arbitrage à moins d'obtenir l'autorisation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par ce dernier.
5. L'officier qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'officier qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu de la présente Loi.
6. L'officier ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
7. Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

35.09 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a. le palier 1 : premier (1er) palier de direction;
- b. les paliers 2 et 3, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes : paliers intermédiaires;
- c. le palier final : le sous-ministre (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

35.10 Représentants

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

35.11 L'officier qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il ou elle le désire, se faire aider et représenter par le Syndicat. Le Syndicat 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.

35.12 Au premier (1er) palier de la procédure, l'officier peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 35.07 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle

il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

35.13 L'officier peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a. si il ou elle est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur à l'officier;
ou
- b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 35.14, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il ou elle a présenté le grief au palier précédent.

35.14 L'employeur répond normalement au grief d'un officier, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au palier final.

35.15 Lorsque le Syndicat représente l'officier 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 Syndicat et à l'officier.

35.16 Si un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du grief au dernier palier est finale et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

35.17 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'officier et, s'il y a lieu, le Syndicat, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers sauf le dernier.

35.18 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un officier pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

35.19 L'officier peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

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

35.21 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'officier à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

35.22 Renvoi à l'arbitrage

1. L'officier peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :
 - a. l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - b. une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
 - c. une rétrogradation ou un licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite.
2. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
3. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.
4. Aucune disposition du paragraphe (1) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :
 - a. un licenciement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;
 - ou
 - b. un déploiement aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, sauf s'il s'agit du déploiement de l'officier qui a présenté le grief.

35.23 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée au sous-alinéa 35.22(1)a), l'officier doit obtenir l'accord de son agent négociateur pour qu'il le représente dans la procédure d'arbitrage.

Griefs collectifs

35.24 Le Syndicat peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié; et

- b. remet à l'agent négociateur un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

35.25 Présentation d'un grief collectif

1. L'agent négociateur d'une unité de négociation peut présenter un grief collectif au nom d'officiers de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
2. Afin de présenter le grief, l'agent négociateur doit d'abord obtenir le consentement de chacun des officiers visés de la manière prévue par règlement. Le consentement de l'officier ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
3. Le grief collectif doit se rapporter à des officiers d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.
4. Un agent négociateur ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
5. Malgré le paragraphe (4), un agent négociateur ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
6. Si, relativement à toute question, un officier se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur, l'agent négociateur ne peut l'inclure parmi les officiers pour le compte desquels il présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que l'officier qui se prévaut de cette procédure ne peut participer à un grief collectif en vertu du présent article.
7. Un agent négociateur ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
8. Pour l'application du paragraphe (7), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

35.26 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

- a. le palier 1 : premier (1er) palier de direction;
- b. les paliers 2 et 3, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes : paliers intermédiaires;
- c. le palier final : le sous-ministre (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

35.27 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique au Syndicat le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et

l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté. L'employeur doit fournir ces renseignements au Syndicat.

35.28 Le Syndicat 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.

35.29 Au premier (1er) palier de la procédure, le Syndicat peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 35.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle les officiers s'estimant lésés sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

35.30 Le Syndicat peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

- a. si il ou elle est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur au Syndicat;
ou
- b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 35.31, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où le Syndicat a présenté le grief au palier précédent.

35.31 L'employeur répond normalement au grief du Syndicat, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours suivant la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au palier final.

35.32 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 le Syndicat peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers sauf le dernier.

35.33 Le Syndicat peut retirer un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

35.34 Retrait d'un grief collectif

1. L'officier visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser le Syndicat qu'il ou elle ne désire plus y souscrire.
2. Une fois l'avis reçu par l'agent négociateur, celui-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard de l'officier.

35.35 Si le Syndicat néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, il est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

35.36 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener le Syndicat à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

35.37 Renvoi à l'arbitrage

1. Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'agent négociateur peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.
2. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
3. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Griefs de principe

35.38 Tant l'employeur que le Syndicat peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

- a. l'adresse au représentant du Syndicat ou de l'employeur, selon le cas, autorisé à traiter le grief;
et
- b. remet au Syndicat ou à l'employeur, selon le cas, un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

35.39 Présentation d'un grief de principe

1. Tant l'employeur qu'un agent négociateur peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
2. L'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
3. Malgré le paragraphe (2), l'employeur ou l'agent négociateur ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
4. Un agent négociateur ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
5. Pour l'application du paragraphe (4), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

35.40 L'employeur ou le Syndicat ne peut présenter de grief si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

35.41 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de un (1) palier.

35.42 L'employeur et le Syndicat désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

35.43 Tant l'employeur que le Syndicat peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 35.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'employeur ou le Syndicat, selon le cas, est notifié et du jour où il a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

35.44 L'employeur et le Syndicat répondent normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

35.45 L'employeur et le Syndicat, le cas échéant, peuvent renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

35.46 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employeur ou le Syndicat à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

35.47 Renvoi à l'arbitrage

1. La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage.
2. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
3. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Arbitrage accéléré des griefs

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

- a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux parties.
- b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, le Syndicat présente à la Commission des relations de travail dans le secteur

public fédéral (CRTSPF) la déclaration de consentement signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.

- c. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTSPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e. La CRTSPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTSPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTSPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTSPF.
- g. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h. La décision de l'arbitre est décisive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

Article 36 : consultation mixte

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

36.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, le Syndicat communique par écrit à l'employeur le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de la consultation.

36.03 Sans porter préjudice à la position que l'employeur ou le Syndicat pourrait vouloir adopter à l'avenir au sujet de l'opportunité de traiter ces questions dans les dispositions d'une convention collective, les sujets suivants, dans la mesure où ils intéressent les officiers assujettis à la présente convention, sont considérés comme sujets appropriés de consultation entre l'employeur et le Syndicat au cours de la durée de la présente convention :

- a. exécution de la rémunération;
- b. *Directive sur la réinstallation*;
- c. assurance-invalidité de longue durée;
- d. formation;
- e. cafétérias, les cantines mobiles, les salles de toilette, les salles de repos, les douches, les armoires et les installations de loisirs;

- f. privilèges de stationnement;
- g. paiement des frais de scolarité et des frais de transport à l'école pour les enfants des officiers;
- h. dotation d'uniformes et de vêtements de protection;
- i. fourniture au Syndicat des guides de ministères des directives et de l'employeur;
- j. changements technologiques et la réduction des effectifs, y compris les mesures destinées à faire face aux effets qu'ils exercent sur les officiers;
- k. *Directives sur les postes isolés et les logements de l'État;*
- l. *Directive sur les voyages;*
- m. *Directives sur le service extérieur;*
- n. part de l'employeur des paiements de primes du RACCM, de l'assurance-hospitalisation provinciale et supplémentaire.

36.04 En ce qui concerne les sujets énumérés au paragraphe 36.03, l'employeur convient que le Conseil du Trésor ne mettra pas en œuvre de nouvelles politiques et ne supprimera ni ne modifiera les règlements et les directives existants d'une façon qui se répercute sur les officiers assujettis à la présente convention avant que le Syndicat n'ait eu une possibilité raisonnable d'étudier les propositions de l'employeur et de tenir des consultations à leur sujet.

36.05 Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants du Syndicat au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

Comités de consultation

36.06 Afin de faciliter la discussion des questions d'intérêt mutuel qui ne relèvent pas de la convention collective, l'employeur reconnaît un comité national et des comités régionaux de techniciens de la radiotélégraphie du Syndicat ayant pour objet de tenir des consultations avec la direction. La représentation à ces réunions est limitée à trois (3) délégués de chaque partie.

36.07 Les réunions de ces comités se tiennent dans les locaux de l'employeur.

36.08 Des consultations peuvent avoir lieu en vue de fournir des renseignements, de discuter de l'application d'une politique ou de faire connaître des problèmes existants afin d'en favoriser la compréhension, mais il est explicitement entendu qu'aucune des parties ne peut prendre d'engagements sur une question qui ne relève pas de ses pouvoirs ou de sa compétence, et qu'aucun engagement ne peut être interprété comme pouvant modifier, changer ou amplifier les conditions de la présente convention.

Article 37 : sous-traitance

37.01 L'employeur continue comme par le passé à faire tout effort raisonnable pour que les officiers qui seraient excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.

Article 38 : les ententes du Conseil national mixte

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

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

Article 39 : appréciation du rendement et dossiers de l'officier

39.01 Lorsqu'une appréciation officielle du rendement de l'officier est faite, l'officier intéressé doit avoir l'occasion d'en discuter et de signer ensuite la formule d'appréciation en question afin d'indiquer qu'il ou elle en a lu et compris le contenu. À la demande écrite de l'officier, une copie de la formule d'appréciation lui est remise.

39.02 L'employeur convient de ne pas produire, comme élément de preuve au cours d'une audience se rapportant à une mesure disciplinaire, un document extrait du dossier de l'officier dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé au dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

39.03 Un avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'officier doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. Cette période sera automatiquement prolongée par la durée de tous congés non payés.

39.04 À la demande écrite de l'officier, son dossier personnel peut être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

Article 40 : avis de mutation

40.01 Lorsque c'est possible, un préavis de changement de poste ou de mutation de la région du lieu de travail, selon la définition de l'employeur, est communiqué à l'officier. Ce préavis est normalement donné au moins deux (2) mois à l'avance.

Article 41 : exposé des fonctions

41.01 À sa demande écrite, l'officier a droit à un exposé complet des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la valeur numérique attribuée par facteur.

Article 42 : modification de la convention

42.01 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel.

Article 43 : indemnités

Indemnité de formation en milieu de travail

43.01 Lorsqu'un officier classé RO-01, RO-02, RO-03 ou RO-04 dans un centre d'exploitation est chargé de dispenser une formation en milieu de travail à un officier du groupe RO qui n'est pas encore qualifié ou doit renouveler sa qualification pour assurer l'exploitation à ce centre, le moniteur de formation a le droit de toucher six dollars (6,00 \$) pour chaque heure complète pendant laquelle il a dispensé cette formation.

Article 44 : « réserver »

Article 45 : officiers à temps partiel

Définition

45.01 L'expression « officier à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail est inférieur à celui prévu à l'article 22 de la présente convention, mais qui n'est pas inférieur à celui prescrit par les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Généralités

45.02 Les officiers à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention, dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales et les heures de travail hebdomadaires normales, des officiers à temps plein, sauf indication contraire dans la présente convention.

45.03 Les officiers à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières ou hebdomadaires que prévoit la présente convention à l'égard d'un officier à temps plein.

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

45.05 Les congés ne peuvent être accordés :

- a. que pendant les périodes au cours desquelles les officiers sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;
ou
- b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

Jours fériés désignés

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

45.07 Lorsque l'officier à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les officiers à temps plein au paragraphe 21.01 de la présente convention, il ou elle est rémunéré à une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail journalières normalement prévues à l'horaire tel qu'indiqué dans la présente convention, et à tarif double (2) par la suite.

45.08 L'officier à temps partiel qui rentre au travail, selon les instructions, un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les officiers à temps plein au paragraphe 21.01 de la présente convention est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 45.07, ou il ou elle touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, selon le montant le plus élevé.

Heures supplémentaires

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

45.10 Sous réserve du paragraphe 45.09, l'officier à temps partiel qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires est rémunéré au tarif des heures supplémentaires qu'indique la présente convention.

Rappel au travail

45.11 Lorsqu'un officier à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément aux dispositions du paragraphe 25.01 et a le droit de recevoir la rémunération minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'officier à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Indemnité de rentrée au travail

45.12 Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.04, lorsqu'un officier à temps partiel satisfait aux conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au paragraphe 26.01 de la présente convention, et qu'il ou elle a le droit de recevoir un paiement minimum au lieu de la rémunération en fonction des heures réelles effectuées, l'officier à temps partiel doit recevoir un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération calculé au taux des heures normales.

Congé de deuil

45.13 Nonobstant le paragraphe 45.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la journée prévue au paragraphe 20.02, Congé de deuil payé.

Congés annuels

45.14 L'officier à temps partiel acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service dans le paragraphe 30.02 de la présente convention, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à six virgule vingt-cinq (6,25) heures par mois, 0,166 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'officier, par mois;
- b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'officier, par mois;
- c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'officier, par mois;
- d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'officier, par mois;
- e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'officier, par mois;
- f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six vingt-cinq (15,625) heures par mois, 0,416 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'officier, par mois;
- g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois, 0,450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'officier, par mois;

- h. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'officier, par mois.

Congés de maladie

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

45.16 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a. Aux fins de l'application des paragraphes 45.14 et 45.15, lorsque l'officier n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.
- b. L'officier qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congés annuels ni de crédits de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un officier à temps plein.

Indemnité de départ

45.17 Nonobstant les dispositions de l'article 28 : indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.

Article 46 : principe de poste

46.01 Il est reconnu que certains officiers nommés pour une période indéterminée à plein temps qui travaillent habituellement par poste conformément au paragraphe 22.03 ou à l'appendice « E » de la présente convention et qui touchent une prime de poste conformément au paragraphe 24.01 sont tenus de prendre part, en vertu de la présente convention collective, à certaines activités mentionnées à l'alinéa 46.01a) et à certaines autres activités mentionnées à l'alinéa 46.01b) du présent article qui ont lieu habituellement entre 9 h et 17 h, du lundi au vendredi inclusivement.

Lorsqu'un tel officier est censé travailler le jour où se déroule cette activité et que l'activité n'est pas censée avoir lieu pendant le poste prévu à l'horaire de l'officier pour cette journée, et lorsque la majorité des heures du poste prévu à l'horaire de l'officier pour cette journée ne tombent pas entre 9 h et 17 h, l'employeur s'efforce, dans la mesure du possible et si l'officier lui en fait la demande par écrit, de modifier le poste de l'officier le jour où doit avoir lieu cette activité de sorte que la majorité des heures tombent entre 9 h et 17 h, à condition que les nécessités du service le permettent, que l'employeur n'ait pas à assumer des frais supplémentaires et que l'officier lui donne un préavis suffisant.

- a. Certaines activités prévues en vertu de la présente convention
 - i. Activités de la CRTESPF
Paragraphe 19.01, 19.02, 19.04, 19.05 et 19.06
 - ii. Processus de sélection du personnel
Paragraphe 20.04
 - iii. Séances de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphe 19.10 et 19.11
 - iv. Sécurité et hygiène
Paragraphe 34.01
- b. Certaines autres activités
Cours de formation imposés à l'officier par l'employeur

****Article 47 : durée**

47.01 À moins de stipulations contraires, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

**

47.02 La présente convention collective vient à expiration le 30 avril 2022.

47.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans un délai de cent vingt (120) jours suivant la date de signature.

Signée à Ottawa, le 3e jour du mois de septembre 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Luc Presseau
Karine Beauchamp
Michèle Le Blanc
Dan Nickle
Audrey-Ann Boilard

La section locale 2182 d'Unifor

Jacqueline Pygiel
Matt Fukala
Stu Millham
Luc Lang
Valerie Marquette
Kayla Board
Michelle Arruda

****Appendice « A »**

RO, groupe : Radiotélégraphie Taux annuels de rémunération (en dollars)

Légende

- §) En vigueur à compter du 1er mai 2017
- X) En vigueur à compter du 1er mai 2018, ajustement salarial*
- A) En vigueur à compter du 1er mai 2018*
- Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019, ajustement salarial*
- B) En vigueur à compter du 1er mai 2019*
- C) En vigueur à compter du 1er mai 2020
- D) En vigueur à compter du 1er mai 2021

RO-00 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er mai 2017	28 690	29 266	29 844	30 399	30 956	31 514
X) En vigueur à compter du 1er mai 2018 - Ajustement Salarial*	28 920	29 500	30 083	30 642	31 204	31 766
A) 1er mai 2018*	29 498	30 090	30 685	31 255	31 828	32 401
Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019 - Ajustement Salarial*	29 557	30 150	30 746	31 318	31 892	32 466
B) 1er mai 2019*	30 148	30 753	31 361	31 944	32 530	33 115
C) 1er mai 2020	30 600	31 214	31 831	32 423	33 018	33 612
D) 1er mai 2021	31 059	31 682	32 308	32 909	33 513	34 116

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice K, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

RO-01 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er mai 2017	42 111	45 206	48 303	51 398	54 494	57 589
X) En vigueur à compter du 1er mai 2018 - Ajustement Salarial*	42 448	45 568	48 689	51 809	54 930	58 050
A) 1er mai 2018*	43 297	46 479	49 663	52 845	56 029	59 211
Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019 - Ajustement Salarial*	43 384	46 572	49 762	52 951	56 141	59 329
B) 1er mai 2019*	44 252	47 503	50 757	54 010	57 264	60 516
C) 1er mai 2020	44 916	48 216	51 518	54 820	58 123	61 424
D) 1er mai 2021	45 590	48 939	52 291	55 642	58 995	62 345

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice K, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

RO-02 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er mai 2017	48 276	50 683	53 088	55 494	57 900	60 308
X) En vigueur à compter du 1er mai 2018 - Ajustement Salarial*	48 662	51 088	53 513	55 938	58 363	60 790
A) 1er mai 2018*	49 635	52 110	54 583	57 057	59 530	62 006
Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019 - Ajustement Salarial*	49 734	52 214	54 692	57 171	59 649	62 130
B) 1er mai 2019*	50 729	53 258	55 786	58 314	60 842	63 373
C) 1er mai 2020	51 490	54 057	56 623	59 189	61 755	64 324
D) 1er mai 2021	52 262	54 868	57 472	60 077	62 681	65 289

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice K, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

RO-03 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er mai 2017	53 938	57 209	60 479	63 745	67 015	70 284
X) En vigueur à compter du 1er mai 2018 - Ajustement Salarial*	54 370	57 667	60 963	64 255	67 551	70 846
A) 1er mai 2018*	55 457	58 820	62 182	65 540	68 902	72 263
Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019 - Ajustement Salarial*	55 568	58 938	62 306	65 671	69 040	72 408
B) 1er mai 2019*	56 679	60 117	63 552	66 984	70 421	73 856
C) 1er mai 2020	57 529	61 019	64 505	67 989	71 477	74 964
D) 1er mai 2021	58 392	61 934	65 473	69 009	72 549	76 088

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice K, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

RO-04 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er mai 2017	58 285	61 862	65 443	69 021	72 599	76 177
X) En vigueur à compter du 1er mai 2018 - Ajustement Salarial*	58 751	62 357	65 967	69 573	73 180	76 786
A) 1er mai 2018*	59 926	63 604	67 286	70 964	74 644	78 322
Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019 - Ajustement Salarial*	60 046	63 731	67 421	71 106	74 793	78 479
B) 1er mai 2019*	61 247	65 006	68 769	72 528	76 289	80 049
C) 1er mai 2020	62 166	65 981	69 801	73 616	77 433	81 250
D) 1er mai 2021	63 098	66 971	70 848	74 720	78 594	82 469

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice K, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

RO-04 Instructeur - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er mai 2017	62 114	65 725	69 334	72 944	76 553	80 164
X) En vigueur à compter du 1er mai 2018 - Ajustement Salarial*	62 611	66 251	69 889	73 528	77 165	80 805
A) 1er mai 2018*	63 863	67 576	71 287	74 999	78 708	82 421
Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019 - Ajustement Salarial*	63 991	67 711	71 430	75 149	78 865	82 586
B) 1er mai 2019*	65 271	69 065	72 859	76 652	80 442	84 238
C) 1er mai 2020	66 250	70 101	73 952	77 802	81 649	85 502
D) 1er mai 2021	67 244	71 153	75 061	78 969	82 874	86 785

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice K, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

RO-05 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er mai 2017	63 068	66 988	70 906	74 825	78 744	82 665
X) En vigueur à compter du 1er mai 2018 - Ajustement Salarial*	63 573	67 524	71 473	75 424	79 374	83 326
A) 1er mai 2018*	64 844	68 874	72 902	76 932	80 961	84 993
Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019 - Ajustement Salarial*	64 974	69 012	73 048	77 086	81 123	85 163
B) 1er mai 2019*	66 273	70 392	74 509	78 628	82 745	86 866
C) 1er mai 2020	67 267	71 448	75 627	79 807	83 986	88 169
D) 1er mai 2021	68 276	72 520	76 761	81 004	85 246	89 492

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice K, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

RO-06 - Taux de rémunération annuel (en dollars)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
§) 1er mai 2017	69 672	74 183	78 693	83 204	87 714	92 226
X) En vigueur à compter du 1er mai 2018 - Ajustement Salarial*	70 229	74 776	79 323	83 870	88 416	92 964
A) 1er mai 2018*	71 634	76 272	80 909	85 547	90 184	94 823
Y) En vigueur à compter du 1er mai 2019 - Ajustement Salarial*	71 777	76 425	81 071	85 718	90 364	95 013
B) 1er mai 2019*	73 213	77 954	82 692	87 432	92 171	96 913
C) 1er mai 2020	74 311	79 123	83 932	88 743	93 554	98 367
D) 1er mai 2021	75 426	80 310	85 191	90 074	94 957	99 843

* Les modifications des taux de rémunération seront appliquées dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention. Tel qu'il est indiqué à l'Appendice K, les taux de rémunération en vigueur avant le changement de salaire seront payés par montant forfaitaire comme suit :

- a. Année 1 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation économique de 2% et de l'ajustement salarial de 0,8% pour un total composé de 2,816%. Les modifications apportées aux taux de rémunération ne figureront pas sur les états de paie des employés.
- b. Année 2 : Montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus l'augmentation économique de 2% et l'ajustement salarial de 0,2% pour un total composé de 5,082%. Le taux de rémunération révisé figurera sur les états de paie de l'employé lors de la mise en œuvre des futures augmentations de salaire.

Notes sur la rémunération**RO-04 Instructeur**

- a. Seulement les officiers qui exercent les fonctions de poste d'instructeur au département SCTM du Collège de la Garde côtière canadienne sont rémunérés selon les taux de rémunération du RO-04 Instructeur.

Administration des rajustements de la rémunération

- a. Tous les officiers, aux dates d'entrée en vigueur, sont rémunérés selon les échelles de taux X, A, Y, B, C et D au taux indiqué juste au-dessous de leur ancien taux de rémunération. Dans le cas où le taux de rémunération qui figure immédiatement en dessous de l'ancien taux est moins élevé que l'ancien taux, les officiers sont rémunérés selon le taux qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.

****Appendice « A-1 »****RO, groupe : Radiotélégraphie****Taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires
(en dollars)**

En vigueur à compter du 1er mai 2018

RO-00 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	565,36	576,70	588,11	599,03	610,01	620,99
Journaliers	113,07	115,34	117,62	119,81	122,00	124,20
Horaires	15,08	15,38	15,68	15,97	16,27	16,56

RO-01 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	829,83	890,81	951,84	1012,82	1073,85	1134,83
Journaliers	165,97	178,16	190,37	202,56	214,77	226,97
Horaires	22,13	23,75	25,38	27,01	28,64	30,26

RO-02 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	951,30	998,74	1046,13	1093,55	1140,95	1188,40
Journaliers	190,26	199,75	209,23	218,71	228,19	237,68
Horaires	25,37	26,63	27,90	29,16	30,43	31,69

RO-03 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1062,88	1127,34	1191,77	1256,13	1320,57	1384,99
Journaliers	212,58	225,47	238,35	251,23	264,11	277,00
Horaires	28,34	30,06	31,78	33,50	35,22	36,93

RO-04 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1148,54	1219,03	1289,60	1360,09	1430,62	1501,11
Journaliers	229,71	243,81	257,92	272,02	286,12	300,22
Horaires	30,63	32,51	34,39	36,27	38,15	40,03

RO-04 Instructeur : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1223,99	1295,15	1366,28	1437,42	1508,51	1579,67
Journaliers	244,80	259,03	273,26	287,48	301,70	315,93
Horaires	32,64	34,54	36,43	38,33	40,23	42,12

RO-05 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1242,79	1320,03	1397,23	1474,47	1551,69	1628,97
Journaliers	248,56	264,01	279,45	294,89	310,34	325,79
Horaires	33,14	35,20	37,26	39,32	41,38	43,44

RO-06 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1372,93	1461,82	1550,69	1639,59	1728,46	1817,37
Journaliers	274,59	292,36	310,14	327,92	345,69	363,47
Horaires	36,61	38,98	41,35	43,72	46,09	48,46

****Appendice « A-2 »****RO, groupe : Radiotélégraphie
Taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires
(en dollars)**

En vigueur à compter du 1er mai 2019

RO-00 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	577,81	589,41	601,06	612,24	623,47	634,68
Journaliers	115,56	117,88	120,21	122,45	124,69	126,94
Horaires	15,41	15,72	16,03	16,33	16,63	16,92

RO-01 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	848,13	910,44	972,80	1035,15	1097,52	1159,84
Journaliers	169,63	182,09	194,56	207,03	219,50	231,97
Horaires	22,62	24,28	25,94	27,60	29,27	30,93

RO-02 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	972,27	1020,74	1069,19	1117,64	1166,09	1214,60
Journaliers	194,45	204,15	213,84	223,53	233,22	242,92
Horaires	25,93	27,22	28,51	29,80	31,10	32,39

RO-03 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1086,30	1152,20	1218,03	1283,81	1349,68	1415,52
Journaliers	217,26	230,44	243,61	256,76	269,94	283,10
Horaires	28,97	30,73	32,48	34,23	35,99	37,75

RO-04 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1173,85	1245,90	1318,02	1390,06	1462,15	1534,21
Journaliers	234,77	249,18	263,60	278,01	292,43	306,84
Horaires	31,30	33,22	35,15	37,07	38,99	40,91

RO-04 Instructeur : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1250,98	1323,69	1396,41	1469,10	1541,74	1614,50
Journaliers	250,20	264,74	279,28	293,82	308,35	322,90
Horaires	33,36	35,30	37,24	39,18	41,11	43,05

RO-05 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1270,18	1349,13	1428,03	1506,98	1585,88	1664,87
Journaliers	254,04	269,83	285,61	301,40	317,18	332,97
Horaires	33,87	35,98	38,08	40,19	42,29	44,40

RO-06 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1403,19	1494,06	1584,87	1675,71	1766,54	1857,42
Journaliers	280,64	298,81	316,97	335,14	353,31	371,48
Horaires	37,42	39,84	42,26	44,69	47,11	49,53

****Appendice « A-3 »****RO, groupe : Radiotélégraphie****Taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires
(en dollars)**

En vigueur à compter du 1er mai 2020

RO-00 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	586,48	598,24	610,07	621,42	632,82	644,20
Journaliers	117,30	119,65	122,01	124,28	126,56	128,84
Horaires	15,64	15,95	16,27	16,57	16,88	17,18

RO-01 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	860,86	924,10	987,39	1050,67	1113,98	1177,25
Journaliers	172,17	184,82	197,48	210,13	222,80	235,45
Horaires	22,96	24,64	26,33	28,02	29,71	31,39

RO-02 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	986,85	1036,05	1085,23	1134,41	1183,59	1232,83
Journaliers	197,37	207,21	217,05	226,88	236,72	246,57
Horaires	26,32	27,63	28,94	30,25	31,56	32,88

RO-03 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1102,60	1169,48	1236,30	1303,07	1369,92	1436,75
Journaliers	220,52	233,90	247,26	260,61	273,98	287,35
Horaires	29,40	31,19	32,97	34,75	36,53	38,31

RO-04 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1191,47	1264,59	1337,80	1410,92	1484,07	1557,23
Journaliers	238,29	252,92	267,56	282,18	296,81	311,45
Horaires	31,77	33,72	35,67	37,62	39,58	41,53

RO-04 Instructeur : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1269,74	1343,55	1417,36	1491,15	1564,88	1638,72
Journaliers	253,95	268,71	283,47	298,23	312,98	327,74
Horaires	33,86	35,83	37,80	39,76	41,73	43,70

RO-05 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1289,23	1369,37	1449,46	1529,57	1609,67	1689,84
Journaliers	257,85	273,87	289,89	305,91	321,93	337,97
Horaires	34,38	36,52	38,65	40,79	42,92	45,06

RO-06 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1424,24	1516,46	1608,63	1700,84	1793,05	1885,29
Journaliers	284,85	303,29	321,73	340,17	358,61	377,06
Horaires	37,98	40,44	42,90	45,36	47,81	50,27

****Appendice « A-4 »****RO, groupe : Radiotélégraphie
Taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires
(en dollars)****En vigueur à compter du 1er mai 2021****RO-00 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)**

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	595,27	607,21	619,21	630,73	642,31	653,86
Journaliers	119,05	121,44	123,84	126,15	128,46	130,77
Horaires	15,87	16,19	16,51	16,82	17,13	17,44

RO-01 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	873,77	937,96	1002,20	1066,43	1130,69	1194,90
Journaliers	174,75	187,59	200,44	213,29	226,14	238,98
Horaires	23,30	25,01	26,73	28,44	30,15	31,86

RO-02 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1001,65	1051,59	1101,50	1151,43	1201,34	1251,32
Journaliers	200,33	210,32	220,30	230,29	240,27	250,26
Horaires	26,71	28,04	29,37	30,70	32,04	33,37

RO-03 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1119,14	1187,02	1254,85	1322,62	1390,47	1458,30
Journaliers	223,83	237,40	250,97	264,52	278,09	291,66
Horaires	29,84	31,65	33,46	35,27	37,08	38,89

RO-04 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1209,33	1283,56	1357,87	1432,08	1506,32	1580,59
Journaliers	241,87	256,71	271,57	286,42	301,26	316,12
Horaires	32,25	34,23	36,21	38,19	40,17	42,15

RO-04 Instructeur : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1288,79	1363,71	1438,61	1513,51	1588,35	1663,31
Journaliers	257,76	272,74	287,72	302,70	317,67	332,66
Horaires	34,37	36,37	38,36	40,36	42,36	44,35

RO-05 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1308,57	1389,91	1471,19	1552,51	1633,82	1715,19
Journaliers	261,71	277,98	294,24	310,50	326,76	343,04
Horaires	34,90	37,06	39,23	41,40	43,57	45,74

RO-06 : taux de rémunération hebdomadaires, journaliers et horaires (en dollars)

Intervalle	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
Hebdomadaires	1445,61	1539,21	1632,76	1726,35	1819,94	1913,58
Journaliers	289,12	307,84	326,55	345,27	363,99	382,72
Horaires	38,55	41,05	43,54	46,04	48,53	51,03

Appendice « B »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor au sujet de l'administration des jours fériés payés dans le cas de certains officiers préposés à l'exploitation

Le présent document atteste la conclusion d'une entente par l'employeur et le Syndicat à l'intention de certains officiers préposés à l'exploitation, au sujet de l'administration des jours fériés payés, tel qu'il en est question à l'article 20.07 de la convention collective.

La disposition 20.07(a) de la convention collective précise ce qui suit :

Le 1er avril de chaque année, l'officier est crédité de cent trente-deux (132) heures de congé en remplacement (« heures de remplacement ») des jours fériés.

Les parties conviennent qu'un seul jour férié équivaut à douze (12) heures de remplacement, c'est-à-dire au nombre total d'heures de remplacement d'une année divisé par le nombre total de jours fériés d'une année ($132/11 = 12$ heures).

Officiers préposés à l'exploitation en congé non payé, en congé d'études ou sous le coup d'une suspension :

Lorsqu'un officier préposé à l'exploitation est en congé non payé, congé d'études ou sous le coup d'une suspension, douze (12) heures sont soustraites de sa réserve d'heures de remplacement chaque fois qu'un jour férié fait partie de sa période de congé non payé, de congé d'études ou de suspension. Cette mesure découle du fait qu'un jour férié équivaut à douze (12) heures de remplacement, tel qu'établi ci-dessus.

Officiers saisonniers :

Compte tenu de cette formule de calcul, un officier saisonnier se voit attribuer un crédit de douze (12) heures de remplacement pour chaque jour férié payé faisant partie de sa période de travail. Chaque jour de remplacement que cet officier prend en congé par la suite est soustrait de sa réserve d'heures de remplacement en fonction des heures de travail prévues à l'horaire normal de cet officier.

Officiers préposés à l'exploitation qui sont affectés provisoirement à des fonctions autres que l'exploitation :

Un officier préposé à l'exploitation, mais affecté provisoirement à des fonctions autres que l'exploitation peut, de ce fait, profiter des congés fériés payés. C'est pourquoi douze (12) heures sont soustraites de sa réserve d'heures de remplacement chaque fois qu'un jour férié fait partie de sa période d'affectation provisoire. Cette mesure découle du fait qu'un seul jour férié équivaut à douze (12) heures de remplacement, tel qu'établi ci-dessus. Un officier non préposé à

l'exploitation, mais affecté provisoirement à des fonctions d'exploitation se voit attribuer un crédit de douze (12) heures de remplacement pour chaque jour férié faisant partie de sa période d'affectation à des fonctions d'exploitation.

Appendice « C »

Disposition spéciale instructeurs

La présente lettre confirme l'entente conclue entre l'employeur et le Syndicat de l'exploitation radio au sujet des officiers qui exercent des fonctions d'instructeur au Collège de la Garde côtière canadienne à Sydney, en Nouvelle-Écosse.

Nonobstant les dispositions de la présente convention collective, les modalités suivantes s'appliquent aux officiers qui exercent les fonctions d'instructeur au Collège de la Garde côtière canadienne à Sydney, en Nouvelle-Écosse.

Article 21 : durée du travail et heures supplémentaires

Les instructeurs ne doivent pas être tenus de dispenser de la formation en salle de classe ou de la formation semblable pendant plus de vingt (20) heures en moyenne par semaine, sur une période de quatre (4) mois.

Arrêt pédagogique, Collège de la Garde côtière canadienne

Un arrêt pédagogique est accordé aux instructeurs et comprend tous les jours civils entre le 25 décembre et le 2 janvier inclusivement. Pendant cette période, les instructeurs ont droit à trente (30) heures de congé payé, en plus de trois (3) jours fériés désignés payés, comme il est prévu au paragraphe 21.01 de la présente convention.

Si le 2 janvier coïncide avec un jour de repos d'un officier ou avec un jour auquel un jour désigné comme un jour férié payé est reporté, ce jour est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'officier qui suit l'arrêt pédagogique.

Si un instructeur est tenu d'effectuer du travail autorisé au cours d'un arrêt pédagogique un jour autre qu'un jour désigné comme jour férié payé ou un jour de repos normal, l'instructeur touche son taux de rémunération journalier, en plus de sa rémunération normale pour la journée.

Appendice « D »

Protocole d'accord conclu entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor à l'égard des officiers du groupe de la radiotélégraphie autres que ceux préposés à l'exploitation

L'employeur et le Syndicat conviennent que, en ce qui concerne les officiers visés par les dispositions du paragraphe 22.02 de l'article 22 : durée du travail, lorsque les dispositions de la convention collective mentionnent des jours, ceux-ci doivent être convertis en heures à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

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

Aux fins du présent protocole d'accord, la « semaine civile » désigne une période de cent soixante-huit (168) heures commençant le dimanche à minuit et une minute et se terminant le samedi à minuit.

Article 2 : interprétation et définitions

L'alinéa (e) « taux de rémunération journalier » ne s'applique pas.

Article 15 : congés, généralités

Les jours de crédits de congé annuel, de congé de maladie et de congé compensateur acquis par les officiers sont convertis en heures de crédits en multipliant le nombre de jours par sept virgule cinq (7,5) heures. Lorsqu'un officier cesse d'être assujéti au présent protocole d'accord, ses crédits sont convertis en jours en divisant le nombre d'heures par sept virgule cinq (7,5) heures et en arrondissant le résultat à la demi-journée la plus rapprochée.

Article 16 : congé annuel

Le paragraphe 16.02 ne s'applique pas et est remplacé par le suivant :

16.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures à son taux de rémunération horaire, l'officier acquiert des crédits de congé annuel aux taux suivants :

- a. neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures dans le cas de l'officier s'il ou elle justifie de plus d'une (1) année de service;
- b. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;
- c. treize virgule soixante-quinze (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

- d. quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- e. quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- f. seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- g. dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;
- h. pour les besoins du paragraphe 16.02 seulement, tout le service accompli dans la fonction publique, qu'il soit continu ou non, est compté aux fins des crédits de congé annuel sauf dans le cas d'une personne qui, au moment de quitter la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Toutefois, cette exception ne s'applique pas à l'officier qui touche une indemnité de départ à la suite d'une mise en disponibilité et qui est renommé à un poste de la fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité.

16.10 Congé à la cessation d'emploi

Lorsque l'officier meurt ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'officier ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel acquis mais non utilisé porté à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à la date de cessation de son emploi; cependant, en cas de mise en disponibilité, l'employeur accorde à l'officier les congés annuels acquis mais non utilisés avant la cessation d'emploi, si l'officier en fait la demande en vue de satisfaire aux exigences de service minimales relatives à l'indemnité de départ.

Article 17 : congé de maladie

Le paragraphe 17.01 ne s'applique pas et est remplacé par le suivant :

17.01 L'officier acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures à son taux horaire pour chaque mois civil d'un exercice financier pendant lequel il ou elle touche au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération à son taux horaire.

Le paragraphe 17.04 ne s'applique pas et est remplacée par le suivant :

17.04 Lorsque l'officier n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions du paragraphe 17.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

- a. pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures si l'officier attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail; ou

- b. pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures s'il ou elle n'a pas présenté de demande de congé pour accident de travail, sous réserve de la déduction de ce congé de maladie anticipé des crédits de congé de maladie qu'il ou elle acquiert par la suite.

Article 21 : jours fériés désignés payés

21.08 Le jour férié désigné payé ne compte que pour sept virgule cinq (7,5) heures. Lorsqu'il coïncide avec un jour de travail ou qu'il est déplacé à un jour de travail, en vertu des dispositions du paragraphe 21.03, d'un officier visé par les dispositions du paragraphe 22.02, ledit officier doit justifier de trente (30) heures de travail ou de congé autorisé payé à son taux horaire au cours de la semaine civile pendant laquelle les jours fériés désignés payés sont chômés.

21.09 Lorsque deux (2) jours fériés désignés payés coïncident avec deux (2) jours de travail pendant la même semaine civile ou qu'ils sont déplacés à deux (2) jours de travail pendant la même semaine civile, en vertu des dispositions du paragraphe 21.03, d'un officier visé par les dispositions du paragraphe 22.02, ledit officier doit justifier de vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de travail ou de congé autorisé payé à son taux horaire au cours de la semaine civile pendant laquelle les jours fériés désignés payés sont chômés.

Article 23 : temps de déplacement

L'alinéa 23.01b) ne s'applique pas et est remplacé par le suivant :

22.01

- b. Pour un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, l'officier touche :
 - i. son taux de rémunération des heures normales de la journée pour une période mixte de voyage et de travail ne dépassant pas son horaire normal de travail journalier établi conformément au paragraphe 22.02;
et
 - ii. le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de voyage supplémentaire en sus de la période mixte de voyage et de travail déterminée au sous-alinéa (i) ci-dessus, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser, un jour donné, douze (12) heures de rémunération calculée au taux horaire normal.

Le présent protocole d'accord entre en vigueur à la date de sa signature et viendra à expiration le 30 avril 2022.

Appendice « E »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant l'apprentissage et le perfectionnement

Les parties conviennent de rétablir un groupe d'étude conjoint composé d'un nombre égal de membres de chaque partie qui se rencontrera une fois chaque année financière. Ce groupe d'étude étudiera les préoccupations sur l'apprentissage et le perfectionnement professionnel ainsi que les besoins communs et spécifiques des officiers des Services de communications et trafic maritimes qui seront soumis conjointement par les parties.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties à l'intérieur des quatre-vingt-dix (90) jours suivant la rencontre.

Le temps passé par les membres du comité conjoint sera considéré comme du temps travaillé. Tous les autres coûts seront assumés par chacune des parties.

Appendice « F »**Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor au sujet de la réforme de classification**

Les parties s'entendent qu'il doit y avoir de la consultation entre les parties avant qu'une revue formelle de la classification du groupe RO ait lieu. Les parties conviennent aussi que, dans le cas où aucune revue est prévue pendant la durée de cette convention collective, le syndicat sera informé de ce fait avant la date d'expiration de la convention collective.

Appendice « G »

Protocole d'entente entre le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant un comité mixte des heures de travail

Le présent protocole d'entente s'applique aux officiers qui remplissent les fonctions d'instructeur au Collège de la Garde côtière canadienne, à Sydney, en Nouvelle-Écosse, tel qu'indiqué à l'appendice « C ».

Les parties s'entendent pour mettre sur pied, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, un comité mixte qui sera formé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants de l'unité de négociation du groupe RO. Les parties se réuniront au moins quatre (4) fois.

Les réunions auront pour but de déterminer, évaluer et recommander des solutions aux questions soulevées relativement à l'établissement des horaires des instructeurs du groupe RO en vertu de l'appendice « C » de la convention collective. Les recommandations seront soumises pour examen au Commissaire de la Garde côtière canadienne.

Le comité devra achever ses travaux d'ici le 29 décembre 2017.

Le protocole d'entente prendra effet à la date de signature de la convention collective. L'échéancier pourra être revu et modifié au besoin avec l'assentiment des deux parties.

Appendice « H »

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de démission et retraite

Le présent appendice vise à rendre compte du libellé convenu entre l'employeur et la section locale 2182 d'Unifor concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 25 mai 2012. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 27 : indemnité de départ

À compter du 25 mai 2012, les alinéas 27.01(b) et (d) seront supprimés de la convention collective.

27.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 27.02, l'officier bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :

a. Mise en disponibilité

- i. Dans le cas d'une (1re) première mise en disponibilité survenant après le 6 juin 1969, pour la première (1re) année complète d'emploi continu, deux (2) semaines de rémunération ou trois (3) semaines de rémunération pour les officiers qui comptent dix (10) années d'emploi continu ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les officiers qui comptent vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365.
- ii. Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente survenant après le 6 juin 1969, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 27.01a)(i) ci-dessus.

b. Démission

Au moment de la démission, sous réserve de l'alinéa 27.01d) et si l'officier justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de

vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. **Renvoi pendant un stage**

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

d. **Retraite**

Au moment de la retraite, lorsque l'officier a droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser trente (30) semaines.

e. **Décès**

Si l'officier décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f. **Renvoi pour incapacité**

L'employeur convient que l'officier ayant plus d'un (1) an d'emploi continu et qui est renvoyé pour incapacité en vertu du paragraphe 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* 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 pas toutefois dépasser vingt-huit (28) semaines.

27.02 La période d'emploi continu servant au calcul des indemnités de départ payables à l'officier en vertu du présent article seront réduites en tenant compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'officier avait déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite, un congé de réadaptation ou une gratification en espèces en tenant lieu, au sein de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, l'indemnité de départ maximale prévue dans le présent article ne sera accumulée.

Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 27.04 à 27.07 ou des dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration de 27.02.

27.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit l'officier conformément à la classification prescrite dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

27.04 Fin de l'indemnité de départ

- a. Sous réserve du paragraphe 27.02 ci-haut, les officiers nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 25 mai 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de

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

- b. Sous réserve du paragraphe 27.02 ci-haut, les officiers nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 25 mai 2012 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

27.05 Options

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

- a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'officier au 25 mai 2012;
ou
- b. un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'officier à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale;
ou
- c. une combinaison des options (a) et (b) conformément à l'alinéa 27.06(c).

27.06 Choix de l'option

- a. L'employeur informe l'officier du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
- b. L'officier informe l'employeur de l'option qu'il ou elle a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
- c. L'officier qui choisit l'option décrite à l'alinéa 27.05(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 27.05(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 27.05(b).
- d. L'officier qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 27.06(b) sera réputé avoir choisi l'option 27.05(b).

27.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'officier est nommé dans un poste de l'unité de négociation RO à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation RO lorsque, à la date de la

nomination, des dispositions fournissant une indemnité de départ pour la retraite et/ou la démission sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a. Sous réserve du paragraphe 27.02 ci-haut, à la date où un officier pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 25 mai 2012, l'officier a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'officier le jour précédant la nomination.
- b. Sous réserve du paragraphe 27.02 ci-haut, à la date où un officier nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 25 mai 2012, l'officier a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'officier le jour précédant la nomination.
- c. L'officier qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 27.05. Cependant, l'officier doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d. L'officier qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 27.07(c) sera réputé avoir choisi l'option 27.05(b).

****Appendice « I »**

Protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'agent négociateur (ci-après appelés « les parties ») relativement à la question du mieux-être des employés. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente antérieur sur le mieux-être des employés que les parties avaient signé.

Les parties ont entamé l'importante négociation d'un nouveau Programme de soutien au mieux-être des employés (PSME) et la conception conjointe des détails et de la formulation de celui-ci afin d'y intégrer les principales caractéristiques et recommandations avancées d'un commun accord par le Comité technique et le Comité directeur, ce dont fait état le document du programme approuvé par les parties le 26 mai 2019.

Le Programme et les principes qui le sous-tendent mettent l'accent sur l'amélioration du mieux-être des employés et leur réintégration au travail après des périodes de congé pour cause de maladie ou de blessure. Voici les principales caractéristiques du protocole d'entente précédent :

- contenu dans les conventions collectives;
- prestations jusqu'à vingt-six (26) semaines (cent trente (130) jours ouvrables) et remplacement du soutien du revenu à 100 %;
- l'affectation annuelle doit être de neuf (9) jours de congé de maladie payé en raison d'une maladie ou d'une blessure qui ne relève pas des paramètres du PSME;
- remplacement du revenu à 100 % durant les trois (3) jours (ouvrables) de la période d'admissibilité lorsque la demande de l'officier est approuvée;
- les maladies chroniques et épisodiques admissibles seront exemptes de la période d'admissibilité;
- la période d'admissibilité sera annulée dans les cas d'hospitalisation ou de récurrence d'une maladie ou d'une blessure antérieure approuvée dans le cadre du PSME dans les trente (30) jours;
- les officiers ont le droit de reporter au plus trois (3) jours de crédits de congé de maladie inutilisés restant à la fin de l'exercice financier, qui pourront être utilisés lors de l'exercice financier suivant;
- l'accumulation des crédits de congé de maladie actuelle cessera lorsque le PSME sera mis en œuvre. Les officiers ayant accumulé des congés de maladie au-delà de vingt-six (26) semaines auront le droit de reporter ces jours excédentaires pour fournir une couverture prolongée à 100 % du remplacement du revenu avant d'accéder à l'assurance-invalidité de longue durée (ILD);
- temps de déplacement pour diagnostic et traitement;
- services internes de gestion de cas de retour au travail centrés sur le soutien aux officiers malades ou blessés;

- un officier visé par le PSME sera considéré être en congé payé;
- l'employeur prendra en charge tous les coûts de l'administration du PSME;
et
- augmenter la quantité de congé payé pour obligations familiales d'un (1) jour.

Le document du programme approuvé le 26 mai 2019 a préséance sur les principes en cas de divergence d'interprétation.

Processus

Les parties conviennent de poursuivre le travail du Comité directeur du Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME) du SCT/agent négociateur, qui consiste essentiellement à mettre au point un modèle de prestation des services aux fins de la mise en œuvre du Programme, y compris sa gouvernance, afin d'améliorer le mieux-être des employés et leur réintégration au travail après un congé pour cause de maladie ou de blessure.

Au besoin, le Comité directeur chargera un sous-comité de formuler des recommandations sur la mise en œuvre générale, la prestation des services et la gouvernance du Programme. Le Comité directeur aura comme priorité d'élaborer un cadre de planification assorti d'échéanciers pour orienter les travaux en vue de la mise en œuvre opportune du nouveau PSME. Un modèle de gouvernance sera élaboré en tenant compte du fait qu'il n'y aura qu'un (1) seul PSME.

Le Comité directeur terminera les travaux nécessaires à la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services et les questions de gouvernance, au plus tard le 21 mars 2020, date qui peut être reportée d'un commun accord par les parties.

Si le Comité directeur accepte la ou les recommandations concernant la mise en œuvre du Programme, y compris la prestation des services, la gouvernance et la proposition pour le PSME en soi, le Conseil du Trésor du Canada et les unités de négociation seront appelés à approuver ces éléments.

Le cas échéant, les parties consentent mutuellement à rouvrir la convention collective afin de ne modifier que le libellé portant sur le PSME, y compris les changements corrélatifs qui en découlent. Aucun autre élément ne doit être modifié dans le cadre de cette réouverture, qui n'a pour seul but que d'apporter des modifications liées au PSME. Le PSME ne serait adjoint aux conventions collectives pertinentes qu'à titre de clause de réouverture.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités du PSME, les dispositions actuelles des conventions collectives qui concernent les congés de maladie demeureront en vigueur.

Il est entendu que le présent protocole d'entente fait partie intégrante de la convention collective.

****Appendice « J »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant la révision du langage dans la convention collective des RO.

Les deux parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée des conventions collectives susnommées, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage des conventions collectives plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à accroître l'inclusivité et la neutralité du genre dans la convention collective.

Le comité conjoint convient de commencer ses travaux en 2020 et s'efforcera de compléter la révision au plus tard en décembre 2021. Ce calendrier peut être prolongé sur accord mutuel.

****Appendice « K »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant la mise en œuvre de la convention collective

Nonobstant les dispositions du paragraphe 29.08 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 47.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et la section locale 2182 d'Unifor au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux officiers pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
 - le salaire du poste d'attache;
 - les promotions;
 - les mutations;
 - la rémunération d'intérim;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
 - les heures supplémentaires travaillées;
 - l'indemnité de congé de maternité;
 - l'indemnité de congé parental;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
 - l'indemnité de départ;
 - la rémunération pour le mois du décès;
 - la mesure de soutien à la transition;

- les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux officiers touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mises en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux officiers seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

- iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les officiers ayant des mouvements de paye, comme lorsque les officiers bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les officiers en congé tel que le congé non payé prolongé (par exemple, congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un officier qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c'est-à-dire le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les officiers de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces officiers auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- c. Si un officier est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'officier ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'officier peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 \$).
- d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemniserá les membres de la section locale 2182 d'Unifor pour la différence de façon administrativement réalisable.

- e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- f. Les officiers pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- g. Les officiers recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur doit consulter la section locale 2182 d'Unifor au sujet du format de la ventilation détaillée.
- h. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

****Appendice « L »**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et la section locale 2182 d'Unifor concernant le harcèlement en milieu de travail

Le présent protocole donne effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor et la section locale 2182 d'Unifor.

Les deux parties ont l'objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l'adoption du projet de loi C-65, *Loi modifiant le Code canadien du travail* par le gouvernement du Canada, en plus de l'initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les officiers tout au long du processus de règlement du cas de harcèlement;
- redressement pour les effets nuisibles sur un officier découlant d'un incident de harcèlement;
- s'assurer que les officiers peuvent signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.

Si la section locale 2182 d'Unifor le demande, l'employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec la section locale 2182 d'Unifor. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.

La mise en œuvre et l'application de la présente directive ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l'émission de la nouvelle directive ou le 30 avril 2022, selon la première éventualité.

****Appendice « M »**

Protocole d'entente Entente concernant le congé pour activités syndicales - recouvrement des coûts

Le présent protocole d'entente vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor (l'employeur) et la section locale 2182 d'Unifor afin de mettre en œuvre un système de recouvrement des coûts dans le cas des congés pour activités syndicales.

Les parties sont d'accord avec ce protocole d'entente en conséquence directe des préoccupations actuelles relatives à la mise en œuvre du système de paye Phénix concernant la gestion des congés sans solde pour activités syndicales.

Le protocole d'entente doit faire partie de la convention collective du groupe radiotélégraphie (RO) qui expire le 30 avril 2022.

- Les congés accordés à un officier en vertu des paragraphes 19.02, 19.10, 19.11, 19.13 et 19.14 de la convention collective seront payés pendant une période cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.
- Il est convenu qu'un congé payé accordé en vertu des paragraphes susmentionnés pour les activités syndicales sera payé par l'employeur conformément au présent protocole d'entente, qui entrera en vigueur à sa signature.
- La section locale 2182 d'Unifor remboursera ensuite l'employeur pour le salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, en plus duquel ce salaire doit être versé à l'employeur par la section locale 2182 d'Unifor pour un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire brut réel versé pour chaque jour-personne, ce qui représente la contribution de l'employeur aux avantages acquis par l'officier au travail pendant la période de congé payé autorisée, conformément au présent protocole d'entente.
- Le ministère ou l'organisme d'embauche facturera la section locale 2182 d'Unifor, de façon bimensuelle et dans les cent vingt (120) jours de la fin de la période de congé pertinente, pour le montant dû en vertu de la présente entente. Le salaire brut et le nombre de jours de congé pris pour chaque officier figureront sur l'état de compte.
- La section locale 2182 d'Unifor s'engage à rembourser le montant de la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours de la date de la facturation.

Lettre d'entente 03-1

Le 10 janvier 2003

M. Martin Grégoire
Président
CAW section locale 2182
207 rue Bellevue
Scott QC G0S 3G0

**Objet : Groupe Radiotélégraphie (RO)
Processus de plainte non officielle**

Cette lettre donne suite à l'entente conclue entre l'employeur et le Syndicat lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective des employés du groupe Radiotélégraphie (RO).

Les parties reconnaissent les avantages mutuels que représente la discussion d'une plainte d'un officier. À ce titre, les parties encourageront les discussions avant la présentation d'un grief officiel, comme prévu au paragraphe 34.05. Ces discussions devraient inclure l'officier, son représentant si nécessaire et le représentant désigné de l'employeur pour répondre aux griefs au premier palier de la procédure de règlement.

Je vous prie d'agréer l'expression de mes
sentiments les meilleurs.

F. R. Jamieson
Négociateur
Négociations collectives
Relations de travail et opérations de rémunération
Bureau de gestion des ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor