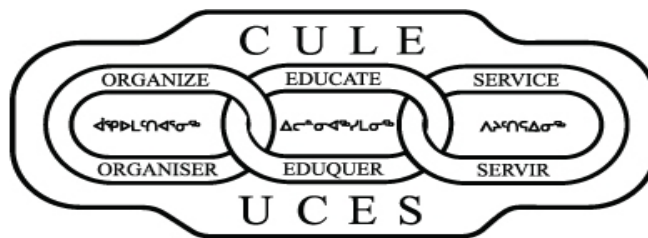


The image shows two red gear-like logos side-by-side. The left logo contains the text 'AFPC' and the right logo contains the text 'PSAC'.

**L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS
(UCES)**



**À la mémoire de notre confrère Todd Woytiuk et
de tous les membres passés qui reposent en solidarité**

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	1
ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS	4
ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION.....	8
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 5 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT	9
ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	18
ARTICLE 7 – NOMINATION DES REPRÉSENTANTS	18
ARTICLE 8 – SÉCURITÉ SYNDICALE	19
ARTICLE 9 – MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES	20
ARTICLE 10 – RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	20
ARTICLE 11 – INFORMATION DESTINÉE AU SYNDICAT ET AUX PERSONNES SALARIÉES	21
ARTICLE 12 – CONSULTATION MIXTE.....	23
ARTICLE 13 – COMITÉS DE NÉGOCIATION.....	24
ARTICLE 14 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	25
ARTICLE 15 – DOTATION EN PERSONNEL	29
ARTICLE 15(A) – SÉCURITÉ D'EMPLOI	36
ARTICLE 16 – DISCIPLINE.....	39
ARTICLE 17 – DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	41
ARTICLE 18 – RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT	48
ARTICLE 19 – CONGÉ ANNUEL	51
ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE	54
ARTICLE 21 – CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS	56
ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	80
ARTICLE 23 – INDEMNITÉ DE DÉPART.....	82
ARTICLE 24 – RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES	84
ARTICLE 25 – DÉPENSES ET ALLOCATIONS.....	86
ARTICLE 26 – ÉDUCATION ET FORMATION.....	93
ARTICLE 27 – CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGÉ PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	96
ARTICLE 28 – INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT	99

ARTICLE 29 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	100
ARTICLE 30 – PRIME DE BILINGUISME	105
ARTICLE 31 – RÉMUNÉRATION.....	106
ARTICLE 32 – PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL ASSUJETTIES À LA PRÉSENTE CONVENTION	108
ARTICLE 33 – INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL	110
ARTICLE 34 – ÉTIQUETTE SYNDICALE	112
ARTICLE 35 – EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	112
ARTICLE 36 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	113
ARTICLE 37 – ÉQUITÉ SALARIALE	116
ARTICLE 38 – CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU	117
ARTICLE 39 – FONDS DE SOLIDARITÉ DE L'UCES.....	118
ARTICLE 40 – CONFÉRENCES DU PERSONNEL	118
ARTICLE 41 – POSTES D'ENRICHISSEMENT DE CARRIÈRE	119
ARTICLE 42 – MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	122
ANNEXE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION	124
ANNEXE B – RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE RÈGLEMENTS.....	126
ANNEXE C – PROTOCOLE D'ACCORD SUR LE PARTAGE D'EMPLOI	130
ANNEXE D - DEMANDE DE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU	133
PROTOCOLES D'ACCORD	134
PROTOCOLE D'ACCORD N° 1 – VOITURE FABRIQUÉE PAR DU PERSONNEL SYNDIQUÉ.....	135
PROTOCOLE D'ACCORD N° 2 – CRITÈRES DE L'INDEMNITÉ DE VOITURE	137
PROTOCOLE D'ACCORD N° 3 – GARDERIE.....	138
PROTOCOLE D'ACCORD N° 4 – SYSTÈME DE FEEDBACK DU PERSONNEL	139
PROTOCOLE D'ACCORD N° 5 – SYSTÈME DE CLASSIFICATION	140
PROTOCOLE D'ACCORD N° 6 – RÔLE DU VPER DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL	141
PROTOCOLE D'ACCORD N° 7 – COMITÉ MIXTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	142
PROTOCOLE D'ACCORD N° 8 – TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	143

PROTOCOLE D'ACCORD N° 9 – GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR LA SANTÉ MENTALE.....	145
PROTOCOLE D'ACCORD N° 10 – COMITÉ MIXTE SUR LES AVANTAGES	147
PROTOCOLE D'ACCORD N° 11 – COMITÉ MIXTE PERMANENT SUR LA DOTATION	148
PROTOCOLE D'ACCORD N° 12 – EMPLOIS ÉTUDIANTS	150
PROTOCOLE D'ACCORD N° 13 – STRUCTURE DU RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES PERSONNES RETRAITÉES	154
PROTOCOLE D'ACCORD N° 14 – POSTES DE NÉGOCIATEUR OU NÉGOCIATRICE ET D'AGENT OU D'AGENTE DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE DANS LE NORD	158
PROTOCOLE D'ACCORD N° 15 – PRESTATIONS DE RETRAITE.....	159
PROTOCOLE D'ACCORD N° 16 – SYSTÈME ÉLECTRONIQUE DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES.....	160
PROTOCOLE D'ACCORD N° 17 – SURPLUS DE CONGÉS ANNUELS	161
PROTOCOLE D'ACCORD N° 18 – RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES TRADITIONNELS AUTOCHTONES – PLAQUES COMMÉMORATIVES PERMANENTES	162
PROTOCOLE D'ACCORD N° 19 – INCLUSION DES PERSONNES TRANS ET DES PERSONNES AU GENRE VARIANT	163
PROTOCOLE D'ACCORD N° 20 – PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS ET JUSTICE RÉPARATRICE/ TRANSFORMATRICE.....	164
PROTOCOLE D'ACCORD N° 21 – BONIFICATION DES RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE ET D'AVANTAGES SOCIAUX AUX PERSONNES RETRAITÉES.....	165
PROTOCOLE D'ACCORD N° 22 – ALLOCATION SPÉCIALE DE RETRAITE.....	167

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les personnes salariées 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 du personnel assujetti à la présente convention collective et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail du personnel.
- 1.02 Les parties à la présente convention collective ont un désir commun d'améliorer la qualité des services dispensés aux membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de son personnel et l'accroissement de sa productivité afin que les membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada soient servis efficacement. Par conséquent, les parties sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports professionnels et efficaces à tous les niveaux de l'Alliance de la Fonction publique auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

- 2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, l'expression
- a) « personnel administratif » désigne les membres de l'unité de négociation qui occupent des postes d'adjointes ou adjoint administratifs et de secrétaires dans les bureaux régionaux. Les parties conviennent que l'expression « personnel de soutien » ne convient pas pour décrire le personnel administratif dans les communications verbales ou écrites.

- b) « unité de négociation » désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 6 (Reconnaissance syndicale) ;
- c) « enfant » désigne l'enfant naturel ou légalement adopté de la personne salariée ou de la conjointe ou du conjoint, ou un enfant adopté selon les coutumes autochtones, ou l'enfant de la conjointe ou du conjoint ;
- d) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération auquel la personne salariée a droit au cours de ce congé, ou lorsque le congé compensateur est versé en espèces, se fonde sur le taux horaire de rémunération que la personne salariée a touché le jour précédant immédiatement celui où le congé est pris ;
- e) « emploi continu » désigne une période ininterrompue d'emploi au sein de l'Alliance, de ses Éléments et des organismes qui l'ont précédée. Plus précisément, l'emploi continu n'est pas interrompu par des périodes autorisées de congé payé ou non payé, sauf dans les cas précisés aux clauses 21.10, 21.12 et 21.19, ou toute autre disposition de la convention collective qui précise le contraire. De plus, l'emploi continu n'est pas interrompu par toute période de moins de trois (3) mois entre deux (2) périodes distinctes d'emploi au sein de l'Alliance, de ses Éléments ou des organismes qui l'ont précédée. (Cette définition ne sous-entend d'aucune façon que la personne salariée a droit à une rémunération ou à d'autre compensation de l'Alliance durant l'intervalle entre deux périodes distinctes d'emploi) ;
- f) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée divisé par cinq (5) ;
- g) « jour de repos » désigne le samedi et (ou) le dimanche ;
- h) « enfant à charge » désigne l'enfant naturel ou légalement adopté de la personne salariée ou de la conjointe ou du conjoint ou adopté par le biais des pratiques d'adoption selon les coutumes autochtones, ou l'enfant de la conjointe ou du conjoint, qui n'est pas marié, qui est sans travail, qui est à charge et âgé de moins de 21 ans si elle ou il n'est pas inscrit à temps plein dans une

institution d'enseignement, ou qui est âgé de moins de 25 ans, ou sans limite d'âge si l'enfant à charge a une déficience permanente. La définition de conjointe ou conjoint et d'enfant s'appliquera à toutes les clauses pertinentes, à tous les régimes de bien-être et d'avantages, de la convention ; sauf au régime de retraite, où l'enfant à charge est défini par la loi.

- i) « tarif double » désigne le taux des heures normales multiplié par deux (2) ;
- j) « personne salariée » désigne une personne qui est membre de l'une ou l'autre unité de négociation ;
- k) « employeur » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada, représentée par le Comité exécutif de l'Alliance et désigne aussi toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du Comité exécutif de l'Alliance ;
- l) « zone d'affectation » désigne la région comprise à l'intérieur d'une distance de 16 kilomètres des limites de la ville où est situé un bureau régional ;
- m) « jour férié » désigne un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention ;
- n) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération de la personne salariée divisé par trente-cinq (35) ;
- o) « autorisation d'absence » désigne l'absence autorisée du travail accordée à la personne salariée pendant les heures de travail normales prévues à l'horaire ;
- p) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies par l'Union canadienne des employés de syndicats à titre de cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance au syndicat, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale ;
- q) « avancement » désigne une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximum dépasse le taux de rémunération maximum du poste qu'occupait la personne salariée immédiatement avant sa nomination, et ce, d'un montant au moins égal à la plus faible augmentation d'échelon annuelle applicable au poste auquel elle est nommée ;

- r) « détachement » désigne l'affectation provisoire, autorisée et rémunérée d'une personne salariée à un poste chez l'employeur ou dans une organisation autre que celle de l'employeur, pour accomplir des fonctions pour ladite organisation. Aucune personne salariée n'est détachée sans son consentement ;
- s) « ancienneté » désigne la durée de l'emploi chez l'employeur dans un poste de l'unité de négociation. À moins d'indication contraire précise dans la présente convention collective, l'ancienneté s'accumule comme suit :
 - i) toutes les périodes de congé payé;
 - ii) et toutes les périodes de congé non payé des trois (3) premiers mois du congé;
 - iii) durant toutes les périodes par intérim à un poste exclu pour les trois (3) premiers mois seulement, après quoi l'accumulation d'ancienneté cesse jusqu'à ce que le membre retourne à son poste d'attache de l'unité de négociation.

La durée d'emploi à un poste exclu avant de devenir membre de l'unité de négociation ne compte pas dans le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté accumulée par les membres de l'unité de négociation avant le 11 mai 2017 ne peut être modifiée rétroactivement en raison de la mise en œuvre du présent article. À compter du 11 mai 2017, tous les membres de l'unité de négociation accumuleront leur ancienneté en fonction du présent article.

- t) « conjointe ou conjoint » désigne une personne à qui la personne salariée est légalement mariée, ou une personne avec qui la personne salariée habite et qui a été désignée à l'employeur comme conjointe ou conjoint de la personne salariée, sans égard au sexe ;
- u) « taux des heures normales » désigne le taux horaire de rémunération de la personne salariée ;

- v) « la personne salariée nommée pour une période déterminée » désigne une personne employée par l'Alliance pendant une période de temps spécifiée pour s'acquitter de fonctions, soit à temps plein ou à temps partiel, mais qui cesse d'être employée par l'Alliance lorsque la période de temps spécifiée est terminée, à moins que la période de temps spécifiée ne soit prolongée d'une autre période de temps spécifiée ou qu'il y soit mis fin avant la période spécifiée ;
- w) « tarif et demi » désigne le produit d'une fois et demie (1½) le taux des heures normales ;
- x) « mutation » désigne une nomination à un poste et qui ne constitue pas de l'avancement ;
- y) « syndicat » désigne l'Union canadienne des employés de syndicats ;
- z) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de la personne salariée divisé par 52.17 ;
- aa) « peuples/personnes autochtones » désignent les peuples/personnes autochtones du Canada (les Premières Nations, les Inuits et les Métis).

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

-
- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au syndicat, aux membres du personnel et à l'employeur.
 - 3.02 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels. Advenant une contradiction entre les deux, le syndicat et l'employeur conviennent de rouvrir les négociations et de corriger toute erreur relevée.
 - 3.03 Lorsque le genre masculin ou féminin est utilisé dans la présente convention collective, il est considéré comme comprenant les deux genres, à moins d'indication contraire précise dans la présente convention collective.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Toutes les fonctions, tous les droits et pouvoirs que l'employeur n'a pas restreints, délégués ou modifiés par la présente convention collective sont reconnus par le syndicat comme étant acquis à l'employeur.
- 4.02 Les responsabilités énoncées au présent article ou dont s'acquitte autrement la direction doivent l'être en conformité avec les dispositions de la présente convention collective de manière juste et raisonnable.

ARTICLE 5

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT

Élimination de la discrimination fondée sur des motifs illicites relatifs aux droits de la personne

- 5.01 L'employeur convient qu'il n'y aura aucune distinction injuste, ingérence, restriction ou coercition exercée ou pratiquée à l'égard d'une personne salariée (relativement à l'embauche, aux taux de rémunération, à la formation, à l'avancement, aux mutations, aux mesures disciplinaires et aux congédiements, sans toutefois se limiter à ces questions), en raison de l'âge, de la race, de la croyance, de la couleur, des origines nationales ou ethniques, de la langue, des allégeances politiques ou religieuses, de l'invalidité, du sexe, de la situation de famille ou de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle, du casier judiciaire, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle ou en raison de l'adhésion de la personne salariée au syndicat ou de ses activités au sein du syndicat ou en fonction de tout autre motif protégé par une loi fédérale là elle s'applique ou par une loi provinciale ou territoriale sur les droits de la personne.

- 5.02 a) Les parties reconnaissent qu'il incombe à l'employeur de concevoir et de maintenir un lieu de travail englobant qui instaure dans toutes les normes, politiques et usages en milieu de travail les concepts d'égalité exposés dans les motifs de discrimination énumérés au paragraphe 5.01.

L'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes salariées visées par les motifs énumérés au paragraphe 5.01. Lorsqu'un obstacle est décelé, l'employeur s'efforce d'éliminer cet obstacle jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Pour l'application du présent article, la contrainte excessive est évaluée selon les considérations suivantes :

- i) Coûts - Les coûts constitueront une contrainte excessive s'ils sont quantifiables, manifestement liés à l'élimination des obstacles et tellement considérables qu'ils modifieraient la nature essentielle de l'AFPC, ou que cela nuirait considérablement à sa viabilité.
- ii) Santé et sécurité - Les risques pour la santé et la sécurité constitueront une contrainte excessive si le degré du risque qui demeure après qu'un obstacle a été éliminé l'emporte sur les avantages d'améliorer l'égalité des personnes dans le lieu de travail.
- iii) Ressources/financement externes - Avant d'évoquer une contrainte excessive, l'AFPC doit avoir recours à toutes les sources de financement ou aides financières externes disponibles qui pourraient aider à atténuer les coûts liés à l'élimination des obstacles.

Élimination du harcèlement fondé sur des motifs illicites relatifs aux droits de la personne

- 5.03 Le harcèlement qui relève d'un des motifs cités au paragraphe 5.01 constitue de la discrimination prohibée. Ce type de harcèlement se définit comme tout comportement non sollicité et injurieux d'une personne envers une autre ou d'autres personnes dans le milieu de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou blesser. Il comprend tout acte, propos ou comportement qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou menace. Ce type de harcèlement se manifeste généralement par des incidents répétés

bien qu'un incident isolé puisse également constituer du harcèlement. Un climat de travail malsain peut également constituer du harcèlement.

Élimination du harcèlement psychologique ou de l'intimidation

5.04 Le harcèlement psychologique ou l'intimidation est :

- a) un comportement répété, hostile ou non sollicité qui comporte des commentaires verbaux, des gestes ou des actions qui affectent la dignité d'une personne salariée, son intégrité psychologique ou physique ou son bien-être, qui crée un milieu de travail néfaste pour la personne salariée ou qui représente un risque ou une menace pour la santé et la sécurité de la personne. Un seul incident sérieux comportant un tel comportement peut aussi constituer du harcèlement;
- b) un comportement ou des commentaires vexatoires dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'ils pouvaient être importuns.

5.05 Aux fins du paragraphe 5.03, le harcèlement comprend, sans toutefois s'y limiter, toute forme de harcèlement qui peut survenir lors de réunions, séminaires, cours, conférences, congrès ou autres activités à l'intérieur ou à l'extérieur des heures normales de travail.

5.06 Une mesure raisonnable prise par une personne gestionnaire ou superviseure pour gérer le personnel ou le lieu de travail ne constitue pas du harcèlement au travail. Une telle mesure doit être appliquée de bonne foi et raisonnablement dans les paramètres légitimes des responsabilités de gestion.

Droits des personnes salariées

5.07 L'employeur doit donner aux personnes salariées une formation continue sur la lutte contre l'oppression comprenant une formation sur la lutte contre le racisme. Dans le cadre de leur orientation, les nouvelles personnes salariées doivent être informés des politiques anti-oppression de l'AFPC. Les nouvelles personnes salariées doivent suivre une formation sur la lutte contre l'oppression dans les douze (12) mois suivant leur embauche.

Responsabilités de l'employeur

- 5.08
- a) L'employeur et le syndicat reconnaissent le droit des personnes salariées de travailler dans un environnement où règnent la dignité et le respect. Il incombe à l'employeur de voir à ce qu'un tel environnement respectueux soit maintenu.
 - b) L'employeur prend les mesures qui s'imposent afin de prévenir le harcèlement et la discrimination. Les personnes salariées de l'AFPC doivent recevoir une formation continue en matière de discrimination et de harcèlement.
 - c) L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'employeur a l'obligation de faire enquête sur des circonstances où il a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu harcèlement ou discrimination.
 - d) L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'employeur a l'obligation d'offrir un environnement de travail exempt de discrimination et de harcèlement et de voir au règlement des cas de discrimination ou de harcèlement rapidement et efficacement.

Responsabilités des personnes salariées et du syndicat

- 5.09
- a) L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il incombe également aux personnes salariées de voir à ce leur milieu de travail soit exempt de discrimination et de harcèlement. Les personnes salariées ne doivent pas adopter un comportement considéré comme constituant de la discrimination ou du harcèlement.
 - b) Les personnes salariées doivent coopérer à tous les efforts raisonnables pour régler les griefs et plaintes pour harcèlement ou discrimination en plus de garder strictement confidentielles toutes les questions liées aux plaintes de harcèlement ou de discrimination.

- c) L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il incombe également au syndicat de maintenir et promouvoir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement et de participer au règlement des incidents de discrimination et de harcèlement.

Règlement des griefs pour harcèlement ou discrimination

- 5.10
 - a) Avant de déposer un grief, une personne qui a des motifs raisonnables de croire qu'elle a été victime de harcèlement ou de discrimination peut demander l'aide et la participation de sa coordonnatrice ou de son coordonnateur, son directeur ou sa directrice, ou le directeur ou la directrice responsable des Ressources humaines pour toute démarche visant à régler le problème. Dans un tel cas, la personne qui représente la direction discutera de l'incident avec la personne salariée et peut lui offrir son aide. Elle peut notamment demander un processus de résolution informel si un tel processus est approprié et si les parties y consentent. Le cas échéant, la personne qui représente la direction citera la présente disposition à l'appui de la démarche et informera la personne salariée de son droit de communiquer avec la personne représentant son syndicat concernant le problème et de demander l'aide du syndicat pour résoudre le problème à ce stade. Le syndicat s'engage à encourager ses membres à tenter de régler les plaintes de façon informelle avant de déposer un grief, à moins que les circonstances ne soient pas appropriées.
 - b) Le fait de recourir à un processus informel pour résoudre une plainte ne prolonge pas le délai pour le dépôt d'un grief, sauf si les parties y consentent.
- 5.11
 - a) Un grief lié au présent article devra comprendre un énoncé écrit précisant les allégations sur lesquelles repose le grief en décrivant l'incident présumé de harcèlement ou de discrimination.
 - b) Les plaintes officielles formulées conformément à la Politique de l'AFPC sur la lutte contre le racisme sont réputées constituer des griefs et doivent être réglées suivant la procédure décrite dans le présent article.

- c) L'employeur détermine si un grief comprend des motifs raisonnables de croire qu'il puisse y avoir eu harcèlement ou discrimination ou les deux.
- i) Si le grief révèle de tels motifs, l'employeur enquête sur les allégations en vertu du présent article ; ou
 - ii) Si l'employeur détermine qu'il n'y a aucun motif raisonnable, il le souligne dans ses observations sur le bien-fondé du grief et y inclura les détails de ses démarches prises pour arriver à ces conclusions. Le grief peut ensuite passer à l'étape appropriée en vertu de l'article 14.
- d) Si l'employeur décide de mener une enquête :
- i) il détermine, en consultation avec le syndicat, si l'enquête peut être faite à l'interne par une ou un gestionnaire qualifié ou une personne représentante des Ressources humaines;
 - ii) les personnes chargées de l'enquête internes doivent:
 - avoir des connaissances et de l'expérience dans divers types de situations de discrimination et de harcèlement;
 - avoir de la formation d'enquête et être désignés par l'employeur comme personnes compétentes en la matière;
 - être impartiales;
 - iii) les parties conviennent qu'une enquête externe doit avoir lieu lorsqu'il y a allégation de discrimination;
 - iv) si l'employeur juge qu'il faut une personne chargée d'une enquête externe, il consultera le syndicat quant au choix de la personne qui sera chargée de l'enquête. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de cette personne, l'employeur la désignera. La personne chargée de l'enquête doit être nommée dans les 20 jours ouvrables suivant la réception du grief.

v) Les personnes chargées de l'enquête externe doivent:

- avoir des connaissances et de l'expérience dans divers types de situations de discrimination et de harcèlement;
- avoir de l'expérience en matière d'enquête;
- comprendre la nature d'un milieu de travail syndiqué;
- être impartiales;

e) L'employeur doit consulter le syndicat concernant le mandat des personnes chargées de l'enquête et la possibilité d'incorporer le modèle de mandat convenu entre les parties.

f) L'enquête commence dans les 20 jours suivant la nomination de la personne chargée de l'enquête.

g) Un rapport est remis aux parties dans les 30 jours suivant la fin de l'enquête.

h) L'employeur répond au grief par écrit dans les 20 jours suivant la réception du rapport.

5.12 Une personne peut présenter un grief relativement au présent article à n'importe quel palier de la procédure de grief.

5.13 Les parties peuvent, en tout temps et par accord mutuel, recourir à une méthode alternative de résolution de conflit.

5.14 Tout délai prescrit dans le présent article peut être prolongé avec l'accord de l'employeur et d'une personne représentant le syndicat.

5.15 La personne chargée de l'enquête doit :

a) fournir une copie du mandat pour l'enquête à toute personne qui participe à l'enquête ;

- b) faire enquête sur le cas présumé de harcèlement ou de discrimination ou des deux, préparer un rapport précisant les faits et présenter sa conclusion relativement au bien-fondé des allégations, en tout ou en partie.

5.16 L'employeur peut prendre des mesures provisoires durant l'enquête comprenant, sans toutefois s'y limiter, un transfert temporaire ainsi que la restructuration des rapports entre la personne salariée et la personne superviseure, au besoin. La personne salariée qui a déposé le grief peut demander ce genre de mesure en tout temps. Tous les efforts sont déployés pour garder la personne salariée dans son milieu de travail. Si on ne peut ni garder la personne salariée dans son milieu de travail ni lui confier d'autres tâches, celle-ci a droit à un congé payé en attendant l'issue de l'enquête. Ce congé ne sera pas déduit des crédits de congé de la personne plaignante.

5.17 a) L'employeur accorde un congé payé à la personne salariée qui dépose un grief, à la personne qui la représente ainsi qu'à tout membre du personnel de l'AFPC qui est appelé à témoigner dans le contexte d'une enquête, lorsque la personne chargée de l'enquête le juge nécessaire ou lorsque l'employeur le demande. Ces rencontres doivent normalement se tenir pendant les heures normales de travail de la personne salariée. Dans les cas où cela est impossible, la personne salariée se voit accorder un congé payé équivalent. Dans tous les cas, le temps requis devra être inscrit dans le système électronique de gestion des congés et des heures supplémentaires alors en vigueur.

- b) Les membres de l'UCES, y compris les témoins, peuvent être accompagnés par une personne de leur choix durant l'enquête pourvu que cette personne ne soit pas tenue de participer au même processus. Si cette personne travaille pour l'AFPC, l'employeur lui accordera un congé payé. Toutefois, la participation de cette personne ne doit engendrer aucun autre coût pour l'employeur et n'a aucune incidence sur les droits à la représentation syndicale par l'UCES.

- 5.18 Les griefs sont traités confidentiellement dans toute la mesure du possible. L'employeur ne divulguera à quiconque ni le nom de la personne qui a déposé le grief, ni le nom de la personne présumément coupable de harcèlement ou de discrimination, ni les circonstances à l'origine du grief, sauf à l'agent négociateur ou lorsque la divulgation de tels renseignements est nécessaire aux fins de l'enquête sur le grief ou de mesures correctives relatives à un incident de harcèlement ou de discrimination ou lorsque la loi l'exige.
- 5.19 Il n'y aura ni représailles ni menace de représailles contre une personne qui se prévaut de ses droits en vertu du présent article. Une plainte non fondée ne constitue pas nécessairement une plainte faite de mauvaise foi. Toutefois, s'il est établi, après l'enquête, qu'une plainte a été faite de mauvaise foi (c'est-à-dire qu'elle est jugée arbitraire, vexatoire ou malveillante), elle peut être considérée comme une forme de harcèlement et donner lieu à des mesures disciplinaires.
- 5.20 L'employeur prendra des mesures correctives à l'égard de quiconque sous sa direction soumet un membre de son personnel à du harcèlement ou à de la discrimination. De telles mesures correctives peuvent comprendre des mesures disciplinaires.
- 5.21 Le présent article ne vise ni à décourager ni à empêcher les personnes salariées d'exercer tout autre droit légal auprès des tribunaux compétents, notamment le droit de formuler une plainte en matière de droits de la personne en vertu d'une loi applicable sur les droits de la personne.
- 5.22 En vertu d'une loi sur la santé et la sécurité au travail applicable, les personnes salariées peuvent demander l'aide d'une agente ou d'un agent de santé et de sécurité au travail pour résoudre un incident de harcèlement dans les territoires de compétence où cette possibilité est offerte.
- 5.23 À moins d'indications contraires dans le présent article, l'article 14 s'applique à tous les griefs concernant une violation de l'article 5.

ARTICLE 6

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 6.01 L'employeur continue de reconnaître l'Union canadienne des employés de syndicats comme l'agent de négociation unique des personnes salariées qui exercent pour le compte de l'employeur comme représentantes ou représentants régionaux, membres du personnel administratif, agentes ou agents de syndicalisation régionaux, représentantes ou représentants régionaux dans un poste de perfectionnement, agentes ou agents de syndicalisation régionaux dans un poste de perfectionnement ou négociatrices ou négociateurs régionaux (Nord) et agentes ou agents de grief et d'arbitrage (Nord) dans tous les bureaux régionaux de l'AFPC au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut, en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador et qui sont représentés par l'UCES.

ARTICLE 7

NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

- 7.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer des personnes salariées pour représenter le syndicat.
- 7.02 Le syndicat convient de restreindre la nomination des personnes qui le représentent à un nombre raisonnable.
- 7.03 Le syndicat informe l'employeur, par écrit, du nom de ses personnes représentantes.
- 7.04 L'employeur accorde un congé payé de trois heures et demie (3,5) à une personne représentant l'UCES et à toute nouvelle personne salariée membre du syndicat pour la tenue d'une séance d'orientation sur la convention collective, le milieu de travail et l'unité de négociation.

- 7.05 La personne représentante, chaque fois que c'est possible, obtient l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès de collègues de travail sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction aux fins de régler les griefs, pour assister à des séances de consultation et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque cela peut se faire, la personne représentante se présente à sa supérieure ou son supérieur immédiat avant de reprendre son travail normal.
- 7.06 Tous les membres de l'exécutif de l'UCES ont droit à sept (7) heures de congé payé par mois pour s'occuper des affaires syndicales. Les membres de l'exécutif peuvent prendre ce congé lorsqu'ils et elles le jugent nécessaire. Ce congé doit être inscrit dans le système de paye, mais ne nécessite pas de préautorisation.

ARTICLE 8

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 8.01 Tous les personnes salariées visées par la présente convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du syndicat. L'employeur convient de retenir des cotisations, tel que certifié par la trésorière ou le trésorier du syndicat, au regard de chaque membre de l'unité de négociation, et de faire parvenir le montant des cotisations à la trésorière ou au trésorier du syndicat, ainsi qu'une liste des personnes salariées et du montant retenu au nom de chaque personne salariée.
- 8.02 L'employeur veille à ce que les formulaires T4 remis aux membres des unités de négociation indiquent le montant retenu au titre des cotisations syndicales et remis au syndicat.
- 8.03 L'employeur convient que les membres de l'unité de négociation (unité 1) animeront les cours réguliers de fin de semaine prévus à l'horaire, sauf en cas d'urgence ou lorsqu'aucun membre de l'unité de négociation n'est disponible. Cette disposition n'exclut pas la possibilité de coanimer avec des membres qui ne font pas partie de l'unité de négociation.

- 8.04 L'employeur convient que les coordonnateurs régionaux animeront uniquement les cours de fin de semaine à l'horaire, les cours de perfectionnement (sauf la formation en leadership) en cas d'urgence, ou lorsqu'aucun membre de l'unité de négociation (unité I) n'est disponible, ou pour évaluer ou former le personnel.

ARTICLE 9

MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES

- 9.01 S'il advenait que l'employeur fusionne, amalgame ou combine l'une ou l'autre de ses fonctions ou opérations avec celles d'une autre organisation pendant la durée de la présente convention, l'employeur convient, dans le cadre de tout accord de fusion intervenu, que tous les avantages et conditions d'emploi acquis aux personnes salariées seront intégrés et ne seront pas compromis.
- 9.02 S'il advenait que le syndicat modifie sa raison sociale, qu'il s'affilie ou fusionne avec tout autre syndicat ou groupe de syndicats, l'organisme qui en résultera conservera tous les droits et privilèges acquis au syndicat précédent et la convention collective en vigueur le demeurera pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 10

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

- 10.01 La personne salariée n'est pas empêchée d'exercer un autre emploi ou d'autres activités en dehors des heures au cours desquelles elle est tenue de travailler pour le compte de l'employeur, à moins que cette dernière ne déclare de façon précise que, à son avis, cet emploi ou ces activités présentent un conflit d'intérêts.

- 10.02 La personne salariée n'exerce aucun emploi ni aucune activité à l'extérieur, si les heures ou les responsabilités en cause sont susceptibles de nuire à sa capacité de s'acquitter de ses fonctions à l'Alliance de façon efficace et satisfaisante.
- 10.03 Il incombe à chaque personne salariée d'aviser l'employeur de tout emploi ou de toute activité qui pourrait constituer un conflit tel qu'envisagé à la clause 10.01 ou 10.02. Dès réception d'un avis de ce genre, l'employeur fait savoir à la personne salariée dans les vingt (20) jours ouvrables si, à son avis, l'activité en question constitue un conflit d'intérêts.

ARTICLE 11

INFORMATION DESTINÉE AU SYNDICAT ET AUX PERSONNES SALARIÉES

- 11.01 L'employeur transmet chaque mois au secrétaire du syndicat le nom, le numéro d'assurance sociale (NAS), l'adresse et le numéro de téléphone des personnes salariées nouvellement embauchées qui feront partie de l'unité de négociation. L'employeur convient en outre d'aviser le syndicat des membres de l'unité de négociation qui quitte le service de l'employeur. Ces renseignements sont transmis au plus tard le 10^e jour de chaque mois.
- 11.02 L'employeur maintient un (1) seul dossier personnel pour chaque personne salariée, et ledit dossier personnel est conservé par la Section des ressources humaines. Lorsque la personne salariée en fait la demande à la Section des ressources humaines, l'employeur lui permet de voir son dossier personnel. À la demande de la personne salariée, l'employeur lui remet une copie (qui peut être transmise par voie électronique) de tout document versé à son dossier personnel. Ces copies sont transmises dans un délai ne dépassant pas 5 jours de travail après la réception d'une telle demande.
- 11.03 Chaque année, l'employeur remet aux personnes salariées un relevé de leurs crédits de congé au plus tard le 31 mars et un relevé de leurs contributions au Régime de retraite de l'AFPC au plus tard le 30 juin.

- 11.04 L'employeur tient à jour une liste d'ancienneté. Au plus tard le 31 mars de chaque année, l'employeur transmet la liste d'ancienneté à jour à la secrétaire ou au secrétaire du syndicat ainsi qu'aux personnes salariées visées par la présente convention collective.
- 11.05 L'employeur remet également au secrétaire du syndicat, chaque mois, une copie du rapport sur la dotation au plus tard le 10^e jour de chaque mois.
- 11.06 L'employeur remet à chaque personne salariée des unités de négociation un exemplaire signé de la présente convention collective dans les cent vingt (120) jours suivant sa ratification.
- 11.07 L'employeur remet à chaque personne salariée nouvellement embauchée un exemplaire de la convention collective avec sa lettre d'offre d'emploi. Dès que c'est raisonnablement possible, l'employeur offre à la personne salariée un programme d'orientation, lequel sera élaboré en consultation avec le syndicat.
- 11.08 L'employeur ne demandera pas à la personne salariée d'accomplir des fonctions à « caractère personnel » et il ne s'attendra pas à ce qu'elle le fasse.
- 11.09 L'employeur remet à la secrétaire ou au secrétaire du syndicat cinq (5) exemplaires bilingues et une version électronique de la présente convention collective dans les cent vingt (120) jours suivant sa signature.
- 11.10 L'employeur fournit à l'UCES un tableau d'affichage et installe des affiches de reconnaissance syndicale de l'UCES dans chaque bureau régional. L'employeur fournit aussi au syndicat un tableau d'affichage électronique sur l'Intranet à l'intention des membres.

ARTICLE 12

CONSULTATION MIXTE

- 12.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à entamer des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.
- 12.02 Des comités mixtes patronaux-syndicaux seront mis sur pied au palier du siège social ou de la Direction et au palier régional / du coordonnateur régional aux fins de la consultation sur des questions qui intéressent les deux parties. L'une ou l'autre partie peut inscrire des articles à l'ordre du jour de toute réunion proposée ; cependant, les réunions dans les régions, qui ont lieu durant les heures de travail, seront fixées de manière à coïncider avec les conférences régionales ou les occasions où le coordonnateur régional fait une visite prévue au bureau régional du directeur de l'UCES pour cette région. Lorsque des rencontres en personne ne sont pas pratiques, d'autres formes de communication peuvent être utilisées. Les réunions seront prévues à un moment qui convient aux deux parties. Chaque partie est responsable des dépenses engagées par les personnes qui les représentent, sauf que l'employeur convient d'accorder un congé payé raisonnable pour ces réunions.
- 12.03 L'employeur assume la responsabilité de rédiger les procès-verbaux des séances nationales de consultation. Sauf dans des circonstances inhabituelles, le procès-verbal est rédigé et ratifié dans les 30 jours de la réunion. L'employeur verra à faire traduire et distribuer le procès-verbal à chaque bureau régional 30 jours après avoir reçu la version ratifiée.
- 12.04 Les parties assument à tour de rôle la tâche de rédiger les procès-verbaux des séances régionales de consultation mixte. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, le procès-verbal est rédigé et ratifié dans les 30 jours de la réunion. Si une traduction est requise, l'employeur s'en chargera.
- 12.05 L'employeur et le syndicat définiront conjointement les paramètres devant guider l'établissement et le maintien de comités régionaux mixtes sur l'équité.

ARTICLE 13

COMITÉS DE NÉGOCIATION

- 13.01 L'employeur convient de reconnaître un comité de deux (2) personnes salariées par unité de négociation, plus une personne chargée de la présidence choisie par le syndicat, à titre de comité de négociation du syndicat. Ces personnes salariées bénéficient d'un congé payé pour assister à toutes les réunions avec l'employeur, ayant trait à la négociation, y compris le temps de déplacement pour se rendre à la réunion et en revenir.
- 13.02 Si l'une ou l'autre partie désire convoquer une réunion à des fins de négociation, ladite réunion a lieu à un moment et à un lieu dont les parties ont convenu.
- a) Sur demande, l'employeur fournit au syndicat les renseignements dont le syndicat a besoin. Les renseignements comprennent, entre autres, les postes de l'unité de négociation, la classification des emplois, les taux de rémunération, la pension, les régimes de bien-être et les descriptions des fonctions.
 - b) Sous réserve des nécessités du service et à la demande de la personne salariée, l'employeur accorde au plus trois (3) jours de congé non payé, ou un autre type de congé approuvé par l'employeur, aux membres de l'unité de négociation pour assister au Congrès de l'UCES. Les consultations ont lieu au moins un (1) an avant la tenue du Congrès en vue de discuter des questions relatives notamment aux nécessités du service et à la date du Congrès. Les congés ne peuvent être refusés sans motif valable.
 - c) Sous réserve des nécessités du service et outre les congés prévus à l'alinéa 13.02 b), deux (2) autres congés non payés, ou un autre type de congé approuvé par l'employeur, sont accordés aux personnes dirigeantes et aux membres du Comité du Congrès aux mêmes fins que celles décrites à l'alinéa 13.02 b). Les congés ne peuvent être refusés sans motif valable.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 14.01 Un grief est une plainte par écrit faite par le syndicat, par une ou des personnes salariées concernant la rémunération, les conditions de travail, les conditions d'emploi, ou l'interprétation, l'application et l'administration de la présente convention collective ou une présumée infraction à celle-ci, y compris toute question de savoir si un différend peut être renvoyé à l'arbitrage. Le consentement du syndicat est requis pour les griefs relatifs à l'interprétation, l'application, l'administration ou la prétendue violation de la convention collective.
- 14.02 On s'attend de la personne salariée, avant qu'elle ne dépose un grief, qu'elle discute de la question avec sa superviseuse ou son superviseur. La personne salariée peut, si elle le désire, se faire aider ou se faire représenter par le syndicat au cours de ces discussions.
- 14.03 La personne salariée peut se faire représenter par le syndicat à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.
- 14.04 Les griefs sont présentés à la Section des ressources humaines à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Il incombe à la Section des ressources humaines de faire parvenir le grief à la personne représentant l'employeur autorisée à disposer des griefs au palier approprié, et de fournir à la personne salariée et au syndicat, le cas échéant, un récépissé indiquant la date à laquelle le grief a été reçu et signé par une personne représentante autorisée de la Section des ressources humaines ou de l'employeur.
- 14.05 Palier 1 : La personne salariée ou le syndicat peut présenter un grief en conformité avec la clause 14.04. La directrice ou le directeur des bureaux régionaux (DBR) est la personne représentante autorisée de l'employeur au palier 1 à moins que le grief ait trait à une décision prise par cette personne auquel cas, la directrice générale ou le directeur général agit comme la personne représentante autorisée ou le grief est renvoyé directement au palier 2. La directrice ou le directeur de la DBR peut déléguer cette responsabilité aux coordonnatrices ou coordonnateurs régionaux.

- 14.06 Palier 2 : Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de la personne salariée au palier 1, celle-ci ou le syndicat peut soumettre le grief au palier 2 en conformité avec la clause 14.04. La présidence nationale est saisie du grief et en dispose au palier 2. La présidence nationale peut déléguer cette responsabilité à la vice-présidence nationale exécutive ou à la direction générale.
- 14.07 Palier 3 : Si la personne représentant l'employeur au palier 2 ne dispose pas du grief à la satisfaction de la personne salariée, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage en conformité avec la clause 14.04. La Section des ressources humaines est autorisée par l'employeur à convenir avec le syndicat d'une ou d'un arbitre acceptable et au syndicat et à l'employeur, à qui le grief sera soumis.
- 14.08 La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour l'employeur et le syndicat. L'arbitre a le pouvoir de modifier toute pénalité.
- 14.09
- a) Pour les paliers 1 et 2 ainsi que les audiences d'arbitrage, l'employeur accorde du temps libre payé à une (1) personne représentante de l'unité de négociation.
 - b) L'employeur accorde du temps libre payé à la personne salariée qui a déposé le grief, à la personne qui la représente et à toute personne salariée de l'Alliance appelée à témoigner dans le cadre d'un grief, lorsqu'une telle réunion est jugée nécessaire ou lorsqu'une telle réunion est convoquée par l'employeur.
- 14.10
- a) Un grief doit être présenté au premier palier dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date où la personne salariée a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief.
 - b) L'employeur répond par écrit à la personne qui a déposé le grief et à la personne qui la représente dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief au palier 1. L'employeur répond par écrit à la personne qui a déposé le grief et à la personne qui la représente dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief au palier 2.

- c) Si la réponse de l'employeur ne donne pas satisfaction à la personne salariée, ou à défaut d'une réponse au palier 1, la personne salariée ou le syndicat dispose de dix (10) jours ouvrables à compter de l'expiration des délais impartis à la clause 14.10 b) pour transmettre le grief au prochain palier. La personne salariée ou le syndicat dispose de vingt (20) jours ouvrables à compter de l'expiration des délais impartis pour la réponse, au palier 2, pour transmettre son grief à l'arbitrage.
- d) Les délais impartis précisés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et la personne salariée et, lorsque cela convient, la personne représentante du syndicat. L'employeur n'invoque pas le besoin de traduction comme l'unique motif pour demander cette prolongation.

14.11 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue en deçà d'un niveau particulier d'autorité, le palier 1 peut être éliminé par accord entre l'employeur et la personne salariée, et le cas échéant, le syndicat.

14.12 Lorsque l'employeur congédie une personne salariée, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention collective s'applique, sauf que le grief peut être présenté au palier 2.

14.13 Lorsque l'employeur impose une suspension sans paye à la personne salariée, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention collective s'applique, sauf que le grief peut être présenté au palier 2.

14.14 Si un grief est renvoyé à un arbitre en application de la clause 14.07 (palier 3), ou de la clause 14.17, l'employeur et le syndicat acquittent en parts égales les frais de l'arbitre.

14.15 a) Les audiences des griefs et des causes d'arbitrage ont lieu à un endroit acceptable aux deux parties. On songera en premier lieu à tenir l'audience dans la ville où la personne salariée travaille. Par accord mutuel, les parties peuvent tenir les audiences des griefs par voie de conférence téléphonique. À défaut d'une entente, l'audience a lieu à Ottawa. La personne salariée d'une des unités de

négociation bénéficie de temps libre payé aux fins des audiences des griefs et d'arbitrage, à condition que la personne salariée soit la représentante officielle à l'audience et qu'il s'agisse d'un grief de l'UCES. Si l'employeur exige que la personne qui a déposé le grief assiste aux audiences d'arbitrage, il en paiera le coût.

- b) Les audiences d'arbitrage ont lieu dans la ville où la personne salariée travaille, à moins d'accord mutuel des parties. La personne salariée de l'une des unités de négociation bénéficie d'un congé payé pour assister aux audiences d'arbitrage, à condition que la personne salariée soit la représentante officielle à l'audience et qu'il s'agisse d'un grief de l'UCES.

Les audiences d'arbitrage relatives aux griefs du syndicat ou de principe ont lieu à Ottawa, à moins d'accord mutuel des parties.

14.16 Un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être autorisé par le syndicat avant d'être soumis à l'employeur.

14.17 Arbitrage accéléré

Les parties conviennent que, d'un commun accord seulement, un grief peut être renvoyé à la procédure d'arbitrage accéléré suivante :

- a) Les griefs renvoyés à l'arbitrage accéléré doivent être inscrits au rôle de façon à être entendus dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date du renvoi, à moins que l'arbitre ou, d'un commun accord, les parties retardent l'audience.
- b) Les parties font tout effort raisonnable pour procéder par aveu et pour limiter autant que possible le recours aux témoins.

- c) Lorsque c'est possible, l'arbitre rend la décision verbalement à la fin de l'audience en résumant brièvement les motifs de la décision, puis en confirmant par écrit les conclusions auxquelles elle a abouti dans les dix (10) jours de la date de l'audience.
- d) Lorsqu'il n'est pas possible de rendre verbalement une décision à la fin de l'audience, l'arbitre la rend par écrit accompagnée d'un bref résumé des motifs. L'arbitre doit rendre la décision écrite le plus tôt possible, mais dans tous les cas dans les dix (10) jours de la date de l'audience.
- e) La décision de l'arbitre ne constitue pas un précédent et n'est pas rappelée dans des causes renvoyées ultérieurement à l'arbitrage.
- f) Les décisions rendues ne peuvent être invoquées pour modifier ou remanier une partie ou la totalité de la convention collective ; elles ne doivent pas non plus être incompatibles avec les dispositions de la convention collective.
- g) Les décisions découlant de l'arbitrage accéléré sont définitives et exécutoires.
- h) L'arbitre est choisie d'un commun accord entre les parties.

ARTICLE 15

DOTATION EN PERSONNEL

-
- 15.01 Les nouvelles personnes salariées sont considérées en stage pendant une période de :
- douze (12) mois dans le cas de l'unité I ;
 - six (6) mois dans le cas de l'unité II ;
- à compter de la date de leur nomination.

- 15.02 La période de stage mentionnée à la clause 15.01 peut être prolongée par l'employeur pour des motifs valables, mais cette prolongation ne dépasse pas six (6) mois au total. Advenant que la période de stage soit prolongée, l'employeur avise la personne salariée, par écrit, de la prolongation et des motifs de la prolongation, ainsi que des objectifs raisonnables que la personne salariée doit atteindre au cours de la prolongation.
- 15.03 Advenant qu'il soit mis fin à l'emploi de la personne salariée au cours de sa période de stage, l'employeur avise la personne salariée, par écrit, de la cessation et, à la demande de la personne salariée, il lui fournit les motifs de la cessation. Le syndicat sera informé des mesures prises.
- 15.04
- a) La personne salariée qui bénéficie d'un congé ou qui est détachée pour une période d'un (1) an ou moins, en vertu de la présente convention collective, a le droit de reprendre son ancien poste à la fin de la période de congé.
 - b)
 - (i) Les parties reconnaissent que les personnes salariées qui exercent à l'extérieur de la région de la capitale nationale (RCN) devraient avoir le droit de retourner à leur ancien poste après des périodes de congé plus longues, dans certains cas, à cause de chances de placement limitées chez l'employeur dans des régions en dehors de la RCN.
 - (ii) La personne salariée de l'extérieur de la RCN qui bénéficie d'un congé jusqu'à concurrence de trois ans dans le cas du congé pour les soins et la garde ou du congé pour accident de travail, a le droit de retourner à son ancien poste au terme de ce congé.
 - (iii) La personne salariée embauchée à titre temporaire comme personnel de remplacement, dans ces circonstances, peut être réinstallée aux frais de l'employeur à la fin de la période spécifiée, à condition qu'il y ait un poste disponible convenable pour lequel elle est qualifiée et déclarée la candidate reçue.

- 15.05 Sous réserve d'une désignation en matière d'équité, les personnes salariées nommées pour une période indéterminée ont le droit de demander à être mutées à des postes vacants ou nouvellement créés au sein de l'unité de négociation. Au plus tard à la date à laquelle un avis de concours est publié pour ces postes, l'employeur avise les personnes salariées, par télécopieur ou par courriel, de ces postes. Les demandes de mutation doivent être soumises à la secrétaire exécutive ou au secrétaire exécutif au plus tard à la date de clôture du concours, tel que précisé dans l'avis de concours.
- 15.06 À l'exception des dispositions prévues à l'article 15A, la personne salariée qui est membre de l'unité de négociation depuis plus de trois (3) années consécutives n'est plus tenue d'être mutée.
- 15.07 Sous réserve de l'application de l'article 15.05, la personne salariée nommée pour une période déterminée, qui entre en fonction après la signature de la présente convention et qui travaille continuellement pour une période de trente (30) mois ou plus dans le même poste, est nommée pour une période indéterminée si ce poste est vacant. La personne salariée nommée pour une période déterminée à temps partiel devient une personne salariée nommée pour une période indéterminée à temps partiel.
- 15.08 L'employeur n'exige pas de la personne salariée qu'elle soit mutée pour des motifs d'ordre disciplinaire.
- 15.09 Si la personne salariée demande à être mutée et que sa demande est acceptée, ou si elle est tenue d'accepter une mutation, elle n'est pas tenue de subir une nouvelle période de stage.
- 15.10 L'avancement et (ou) la mutation des personnes salariées à des postes au sein et à l'extérieur de l'unité de négociation, sauf les postes exclus de la procédure de négociation collective, se fondent sur les facteurs suivants :
- a) les aptitudes, les compétences et l'efficacité; et
 - b) l'ancienneté.

Lorsque les facteurs énumérés en a) ci-dessus sont relativement égaux, l'ancienneté constitue le facteur déterminant.

Lors de l'évaluation des compétences des personnes candidates,

on tient compte de l'expérience acquise dans un emploi occupé au sein de l'AFPC, à titre de membre de l'AFPC, ou d'autres expériences pertinentes.

- 15.11 La personne salariée dont la candidature est retenue dans le cadre d'un concours d'avancement doit effectuer un stage de six (6) mois si le poste fait partie de l'unité I, et de quatre (4) mois si le poste fait partie de l'unité II.
- 15.12
- a) Lorsque la candidature d'une personne salariée n'est pas retenue lors d'un concours, l'employeur l'en informe par écrit. À sa demande, la personne salariée a droit à un entretien postérieur à l'entrevue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de l'avis que sa candidature n'a pas été retenue. L'entretien peut se dérouler par téléphone.
 - b) La personne salariée, en compagnie de la personne représentant le syndicat, a le droit d'examiner tout renseignement pertinent à son rendement pendant le déroulement du concours, y compris la méthode de cotation et les résultats obtenus, les recommandations et les autres parties pertinentes du rapport du jury de sélection, le rang des diverses personnes candidates (sans les notes individuelles, à l'exception de la note de la personne candidate reçue).
 - c) Lorsque l'employeur refuse une demande de mutation de la personne salariée, il l'en avise par écrit et lui précise le motif du refus.
- 15.13 Lorsque la personne candidate reçue, qui était une personne salariée de l'AFPC avant sa nouvelle nomination à un poste qui lui vaut de l'avancement, est renvoyée en cours de stage après sa nomination, l'employeur fait tout effort raisonnable pour affecter la personne salariée à un poste, à un niveau de classification équivalant à son ancien poste.
- 15.14 La date d'augmentation d'échelon d'une personne salariée nommée en conformité avec la clause 15.13 est la même que celle de l'ancien poste, comme si la nomination au poste plus élevé n'avait jamais été faite.
- 15.15 Le salaire auquel la personne salariée a droit lors de sa nomination

en conformité avec la clause 15.13 est celui auquel elle aurait eu droit dans son ancien poste si la nomination au poste plus élevé n'avait jamais été faite.

- 15.16 Lorsqu'on prévoit que la personne salariée sera absente du bureau régional pendant plus de deux semaines en raison d'un congé ou d'une affectation, et que ce bureau régional demande que cette personne soit remplacée, l'employeur amorce une consultation valable avec le personnel du bureau régional.
- 15.17 Les personnes salariées nommées pour une période déterminée ne peuvent s'inscrire aux concours restreints avant de justifier de douze (12) mois.
- 15.18 Si un poste est reconnu comme poste bilingue par l'employeur, et s'il doit être pourvu de façon non impérative, les personnes salariées unilingues, nommées pour une période indéterminée, peuvent soumettre une demande par écrit, à condition qu'elles s'engagent à devenir compétentes dans l'autre langue officielle dans un délai de deux (2) ans à compter de la date à laquelle l'employeur autorise le commencement de la formation linguistique. Si la personne salariée ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste dans le délai précité de deux (2) ans, l'employeur fait tous les efforts raisonnables possibles pour placer la personne salariée dans un poste à un niveau de classification équivalant à son ancien poste. La personne salariée bénéficie d'un congé payé, jusqu'à concurrence d'un an au total, aux fins de la formation linguistique, et l'employeur prend à sa charge tous les frais reliés à cette formation.
- 15.19 Les personnes salariées visées par la présente convention collective ne sont pas mises en disponibilité pendant la durée de la présente convention collective.
- 15.20 a) Le syndicat et l'employeur tiennent à l'équité en matière d'emploi. Les parties s'engagent à collaborer à la mise en application complète et à la surveillance du plan d'équité en matière d'emploi de l'Alliance de 2015, et tel qu'exposé dans la politique de l'Alliance sur l'équité d'emploi. Le plan d'équité en matière d'emploi de l'Alliance est un document détaillé. Il renferme des mesures qualitatives et quantitatives, et des stratégies visant à supprimer les obstacles auxquels les membres des groupes d'équité font

face, et à réaliser un lieu de travail représentatif. L'application du plan d'équité en matière d'emploi de l'Alliance est exécutoire au moyen de l'application de l'article 14 de la présente convention.

- b) À cette fin, le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEE) continuera à étudier et à surveiller tous les aspects de l'emploi pour voir s'il y a des preuves de traitement différent ou discrimination des personnes salariées en raison du sexe, de la race, d'un handicap et de l'orientation sexuelle. Le CMEE formulera aussi les recommandations, les stratégies et les solutions nécessaires pour éliminer de telles pratiques, afin d'assurer la mise en application intégrale du plan d'équité en matière d'emploi de l'Alliance.
- c) Les parties s'engagent à mettre à jour le plan actuel d'équité en matière d'emploi dans un an de la signature de la présente convention collective.
- d) L'UCES nommera une personne représentant chaque unité de négociation de l'UCES. Le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi comprendra un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur.
- e) Le comité se réunira sans qu'il y ait perte de rémunération, et l'employeur accepte de payer le transport nécessaire. Les réunions auront lieu à intervalles réguliers (au moins quatre fois par année).
- f) Dans le cadre de l'élaboration des projets régionaux de dotation, l'employeur s'engage à consulter le syndicat au sein du CCPS régional. Dans le cadre régulier du CCPS régional, la coordonnatrice régionale ou le coordonnateur régional préviendra le syndicat des prochaines initiatives régionales de dotation et de toute recommandation découlant du plan d'équité en matière d'emploi élaboré par le comité mixte régional sur l'équité en matière d'emploi.

15.21 Affectations temporaires

- a) Les personnes salariées au sein de l'UCES ont le droit de se porter candidates et d'être considérées pour toutes les affectations temporaires, tous les projets et postes d'intérim, d'une durée de plus de deux (2) mois, à l'intérieur et à l'extérieur des unités de négociation. Pour ce qui est de ces occasions au sein de l'unité de négociation de l'UCES, la priorité sera accordée aux membres de l'UCES occupant un poste de durée indéterminée qui remplissent les conditions requises conformément aux dispositions décrites au paragraphe 15.10.
- b) L'avis de toutes les affectations temporaires, de tous les projets et nominations d'intérim mentionnés ci-dessus est communiqué par écrit à tous les bureaux régionaux, afin que les personnes salariées aient l'occasion de soumettre leur demande par écrit. Les bureaux régionaux sont tenus de prévenir les personnes salariées en congé de ces affectations, projets et nominations. L'employeur informera par écrit toutes les personnes candidates qui n'ont pas été retenues et, si on lui demande, fournira le motif de sa décision.
- c) Ce qui précède ne s'applique pas lorsqu'on peut démontrer qu'il n'y a pas assez de temps pour procéder à un recrutement entre le moment où un poste devient vacant ou que l'employeur cerne le besoin d'une affectation temporaire, d'un projet ou d'un poste d'intérim et la date à laquelle une personne doit être nommée.
- d) La période de recrutement ne doit pas dépasser deux semaines.

15.22 Les personnes salariées ou l'employeur peuvent mettre fin plus tôt à des postes de durée déterminée et les affectations temporaires moyennant un préavis de dix (10) jours.

15.23 Si, à la suite d'un concours visant à pourvoir un poste de durée indéterminée, aucune personne candidate n'est retenue, l'employeur peut réafficher le poste à titre de poste de perfectionnement pour une durée d'un (1) an afin d'offrir à tous les membres de l'UCES une occasion de se perfectionner.

- 15.24 L'employeur reconnaît que les listes de dotation anticipée peuvent être bénéfiques dans certaines situations et encourage les coordonnatrices et coordonnateurs régionaux à les utiliser lorsque jugées pertinentes.
- 15.25 Les postes de durée déterminée peuvent être prolongés pour une période maximale de quatre (4) mois à la fin de la période initiale d'emploi. Une fois que la prolongation de quatre (4) mois est terminée, le poste doit être affiché, sauf dans des circonstances exceptionnelles et après consultation avec le syndicat.

ARTICLE 15(A)

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 15(A).01 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a pour politique d'assurer la sécurité d'emploi au personnel.
- 15(A).02 Les personnes salariées visées par la présente convention collective ne sont pas mises en disponibilité pendant la durée de la présente convention collective.
- 15(A).03 a) Nonobstant la clause 15(A).02, si le poste d'une personne salariée est déclaré excédentaire en raison d'une réorganisation, de la réinstallation du bureau régional au-delà de 100 kilomètres ou de la fermeture d'un bureau régional, la personne salariée en cause est avisée par écrit dans les meilleurs délais, mais pas moins de six (6) mois avant la date à laquelle son poste va devenir excédentaire.
- b) (i) Dès qu'elle est avisée, la personne salariée en cause a droit, en priorité, d'obtenir une mutation à n'importe quel poste vacant ou nouvellement créé au sein de l'unité de négociation à condition de satisfaire aux exigences linguistiques de ce poste vacant ou nouvellement créé.

- (ii) Si l'employeur transfère la personne salariée à un poste et qu'elle ne satisfait pas aux exigences linguistiques, l'employeur offre, à ses frais, une formation linguistique suffisante pour satisfaire aux exigences. L'employeur et la personne salariée conviendront d'un délai et d'une marche à suivre pour que la personne salariée suive la formation linguistique nécessaire, mais en aucun cas les délais ne dépasseront deux (2) ans.
 - (iii) Dans les bureaux régionaux à plusieurs personnes, le poste qui sera déclaré excédentaire est le poste qu'occupe la personne salariée qui, dans ce bureau régional, est membre de l'unité de négociation depuis la période la plus courte.
 - (iv) Lorsqu'il est prévenu, la personne salariée a droit d'être transféré dans n'importe quel poste pour lequel elle est qualifiée. Les qualifications sont établies en conformité avec les dispositions de la clause 15.10.
 - (v) Si plus d'une (1) personne salariée dont le poste a été déclaré excédentaire demande à être mutée au même poste vacant ou nouvellement créé, c'est la personne salariée qui compte le plus d'ancienneté qui est mutée au poste vacant ou nouvellement créé.
- c) (i) S'il n'y a pas de poste vacant disponible, l'employeur convient d'en créer un. Ce nouveau poste sera situé, dans la mesure du possible, dans un endroit qui est mutuellement acceptable pour la personne salariée et à l'employeur.
- (ii) S'il n'y a pas accord quant à l'emplacement du poste nouvellement créé, l'employeur doit offrir par écrit deux (2) emplacements au choix.

15(A).04 L'employeur sera responsable des coûts engagés par un tel transfert, tel que défini dans la politique de l'AFPC sur la réinstallation.

- 15(A).05 Si la personne salariée n'est pas d'accord avec les options indiquées en 15(A).03 a), b), c) ou d), elle peut décider de quitter de son plein gré. Dans le cas d'un tel départ, la personne salariée a le choix d'une indemnité de cessation volontaire, décrite ci-dessous, ou du statut de rappel prioritaire durant deux (2) ans.

Une indemnité de cessation volontaire se définit comme suit :

- i) vingt-quatre (24) mois de rémunération aux taux courants, dans le cas des membres de l'unité I de l'UCES ; ou
- ii) vingt-quatre (24) mois de rémunération aux taux courants, dans le cas des membres de l'unité II de l'UCES.

Le taux courant est le taux de rémunération en vigueur au moment de l'avis de statut d'excédentaire. L'acceptation d'une telle indemnité de cessation volontaire rompt le lien d'emploi.

- 15(A).06 Nonobstant la clause 15(A).02 ci-dessus, la personne salariée peut être mise en disponibilité après la période d'avis de six (6) mois, mentionnée en 15(A).03 a). La personne salariée a des droits de rappel conformément à la clause f) ci-dessus dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'avis signifié à l'employeur de sa disponibilité de rappel. Les dispositions des clauses 15(A).03 b), c) et e), et 15(A).04 s'appliquent. Ces droits de rappel demeurent en vigueur pendant deux (2) ans à compter de la date de la mise en disponibilité.

La personne salariée mise en disponibilité peut choisir les dispositions prévues en 15(A).05 ci-dessus (indemnité de cessation volontaire) sur avis donné à l'employeur durant la période de mise en disponibilité de deux (2) ans.

En plus des droits de rappel de deux (2) ans, la personne salariée, la troisième année suivant la mise en disponibilité, conserve le droit de s'inscrire à un concours restreint en regard de tout poste vacant comme si elle était toujours une personne salariée. (Pour plus de précision, cette disposition s'applique aussi durant la période de rappel de deux (2) ans.)

ARTICLE 16

DISCIPLINE

Motif valable et fardeau de la preuve

- 16.01
- a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à la personne salariée sans motif valable, raisonnable et suffisant et sans que leur soit remis au préalable, ou en même temps, un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.
 - b) Lorsqu'une mesure disciplinaire est imposée à une personne salariée, l'employeur communique au syndicat, par écrit, le nom de la personne salariée en cause et le fait que la mesure disciplinaire a été imposée. L'avis écrit est fourni dans les cinq (5) jours suivant l'avis mentionné à l'alinéa 16.01 a).
 - c) Lors de l'arbitrage d'une mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve et celle-ci doit se limiter aux motifs mentionnés dans l'avis dont il est question à l'alinéa a) ci-dessus.

Dossier personnel

- 16.02
- a) L'employeur convient qu'il n'y aura qu'un dossier personnel par personne salariée et qu'aucun rapport relatif à la conduite ou au rendement de celle-ci ne pourra être invoqué contre elle, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si le rapport ne fait pas partie dudit dossier.
 - b) Aucun rapport ne peut être déposé au dossier ou en faire partie à moins qu'un exemplaire de ce document n'ait été transmis à la personne salariée dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la présumée infraction de la personne salariée, de sa connaissance par l'employeur ou de la présumée source de mécontentement de l'employeur à son sujet.

- c) Tout rapport défavorable envers une personne salariée et tout rapport concernant un délit sont retirés du dossier après une période de deux (2) ans depuis la date de la présumée infraction, pourvu qu'il n'y ait pas de nouvelle infraction de même nature.
- d) La réprimande verbale constitue une mesure disciplinaire et doit être inscrite au dossier personnel de la personne salariée.

Accès au dossier personnel

- 16.03 Sur demande écrite de la personne salariée, ou de la personne représentant le syndicat, si la personne salariée l'y autorise, ont accès au dossier personnel officiel de la personne salariée en présence d'une personne autorisée représentant la direction.

Entrevue disciplinaire

- 16.04 a) L'employeur accepte de prévenir la personne salariée au moins cinq (5) jours à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire. Sur l'accord mutuel, ce délai peut être réduit à moins de cinq (5) jours.

L'employeur convient d'indiquer :

- (i) que la personne salariée a droit de se faire accompagner par une personne représentant le syndicat ;
 - (ii) l'objet de la réunion en précisant s'il s'agit ou non de son dossier personnel ;
 - (iii) que, si le dossier personnel doit être en cause lors de l'entrevue, la personne salariée, la personne représentant le syndicat avec la permission de la personne salariée, aura accès à ce dossier avant la tenue de l'entrevue, conformément à la clause 16.03.
- b) La personne salariée a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à toute entrevue de nature disciplinaire à moins d'avoir reçu l'avis prévu ci-dessus.

- c) Si la personne salariée ne se présente pas à l'entrevue et n'explique pas pourquoi elle n'a pu se présenter, l'employeur procède unilatéralement.
- 16.05
- a) Les personnes salariées visées par la présente convention collective, à l'exception des stagiaires, ne sont pas congédiées, sauf pour motif valable.
 - b) Sous réserve des dispositions de l'alinéa 16.05 a), les personnes salariées visées par la présente convention collective ne font pas l'objet de mesures disciplinaires, sauf pour motif valable.

ARTICLE 17

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 *Applicable uniquement à l'unité I (17.01 a)*

- a) La semaine de travail normale est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, et la semaine de travail est répartie sur cinq (5) jours de travail.

Applicable uniquement à l'unité II (17.01 b)

- b) La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail est de sept (7) heures consécutives (à l'exclusion d'une pause-repas), réparties entre 7 h 30 et 17 h 30.

17.02 *Applicable uniquement à l'unité I (17.02 a)*

- a) Dans le présent article, l'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli un jour de repos.

Applicable uniquement à l'unité II (17.02 b)

- b) L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en excédent de la durée de travail à l'horaire de la personne salariée. Cependant, lorsque des

affaires importantes, indépendantes de la volonté des personnes salariées, nécessitent l'établissement d'heures supplémentaires non autorisées, le consentement après-coup de l'employeur n'est pas refusé sans motif raisonnable.

- 17.03 Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces ou sous forme de congé compensateur payé équivalent, selon la demande faite par la personne salariée sur la formule de demande de remboursement des heures supplémentaires. Ce congé compensateur payé est pris au moment qui conviennent à la fois à la personne salariée et à l'employeur.
- 17.04
- a) Lorsque les nécessités du service empêchent la personne salariée de prendre un congé compensateur au cours de l'année où ce congé a été acquis, les crédits de congé compensateur peuvent être reportés à l'année suivante, jusqu'à concurrence de 105 heures ou jusqu'à concurrence des crédits de congé acquis entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre, le plus élevé des deux étant retenu. L'employeur peut demander à la personne salariée de prouver qu'elle n'a pas pu écouler ses crédits de congé compensateur.
 - b) Les crédits de congé compensateur en excédent des crédits de congé maximum qui peuvent être reportés sont compensés sous forme d'un paiement en espèces équivalent et se fondent sur le taux de rémunération ordinaire de la personne salariée au 31 décembre.
 - c) Nonobstant l'alinéa 17.04 b), la personne salariée peut demander spécifiquement à l'employeur de reporter des congés compensateurs en excédent du nombre mentionné en 17.04 a), jusqu'à concurrence de 175 autres heures. Ce report sera autorisé uniquement si des projets clairs ont été convenus quant à l'utilisation de ce congé et si les nécessités du service ont été satisfaites. Les demandes de report en excédent doivent être faites assez longtemps avant la fin de l'année pour qu'une décision soit prise avant le 31 décembre. À défaut d'accord mutuel, les dispositions de l'alinéa 17.04 b) s'appliqueront.

- 17.05 Si la personne salariée tombe malade ou a droit à un congé spécial pendant une période de congé compensateur, la période de congé ainsi déplacée est ajoutée à sa période de congé ou rétablie pour utilisation à une date ultérieure, à condition que tout congé de maladie réclamé soit attesté par un certificat signé par un médecin qualifié.
- 17.06 Les personnes salariées consignent les heures de début et de fin du travail supplémentaire sur une formule que détermine l'employeur.
- 17.07 L'employeur s'efforcera d'assurer une répartition équitable des heures supplémentaires, sous réserve des exigences opérationnelles comme la partie entre les sexes et la répartition des compétences requises pour accomplir les tâches parmi les membres de l'unité de négociation à l'intérieur de chaque bureau régional.
- Applicable uniquement à l'unité II (17.08)*
- 17.08 Si la personne salariée se voit accorder un emploi à temps partiel, tous les avantages habituellement rattachés à l'emploi continu à temps plein continueront d'être accordés proportionnellement à la durée du travail à temps partiel, par rapport à la durée du travail continu à temps plein, ce qui serait habituellement le cas si la personne salariée avait occupé un emploi continu à temps plein.
- 17.09
- a) Les conditions régissant les dispositions du partage d'emploi seront telles qu'en conviendront mutuellement le syndicat et l'employeur, et les personnes participantes (voir l'exemple à l'Annexe D).
 - b) Le partage d'emploi ne sera autorisé que si des personnes salariées existantes en font la demande. Les personnes affectées à des situations de partage d'emploi continueront d'être membres de l'unité de négociation et d'être visées par la convention collective.
 - c) Les conditions relatives aux dispositions du partage d'emploi, convenues par les parties, feront partie de la convention collective.

- d) Toutes les demandes de partage d'emploi seront examinées par l'employeur. Le syndicat sera prévenu de toute demande de ce genre immédiatement après que la demande aura été faite à l'employeur.
- e) Il est entendu que le partage d'emploi n'entraînera pas de frais additionnels pour l'employeur.

Applicable uniquement à l'unité I (17.10 à 17.13)

- 17.10 On s'en remet à la « probité des personnes salariées » pour ce qui est de la durée du travail. Les personnes salariées sont responsables de l'administration efficace de leurs régions respectives sous réserve des directives de l'employeur quant à l'aspect financier et à la politique.
- 17.11 Afin de déterminer le pourcentage du temps consacré aux fonctions attribuées, l'employeur a le droit d'exiger que les personnes salariées consignent leur temps et leurs activités.
- 17.12 Sous réserve de la clause 17.13, la personne salariée qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires un jour de repos a droit à la rémunération de trois heures et demie (3½) lorsque les heures supplémentaires effectuées ne dépassent pas trois heures et demie (3½), et a droit à la rémunération de sept (7) heures lorsque les heures supplémentaires effectuées dépassent trois heures et demie (3½).
 - a) Nonobstant le paragraphe 17.12, la personne salariée qui travaille à une conférence nationale et/ou à un congrès national ou régional de l'AFPC pendant un jour de repos a droit à la rémunération de toutes les heures effectuées lorsque les heures supplémentaires étaient autorisées et ont dépassé sept (7) heures.
 - b) Sous réserve du paragraphe 17.12, lorsqu'une personne salariée anime une formation durant un jour de repos, elle a droit à une rémunération d'un maximum de neuf (9) heures au taux des heures supplémentaires applicable.

17.13 La personne salariée touche la rémunération des heures supplémentaires effectuées durant un jour de repos, selon les modalités suivantes :

- a) pour les heures supplémentaires effectuées le samedi - tarif et demi (1½) ;
- b) pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche et un jour férié payé - tarif double (2).

Applicable uniquement à l'unité II (17.14 à 17.18 et 17.20 à 17.23)]

- 17.14
- a) Sous réserve des nécessités du service, telles que déterminées de temps à autre par l'employeur, et sous réserve des dispositions des clauses 17.15 et 17.16, la personne salariée a le droit de choisir et de demander d'effectuer des horaires mobiles ou décalés entre 7 h 30 et 17 h 30, et cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable, mais aucune journée de travail d'horaire régulière ne comportera plus de huit (8) heures.
 - b) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération additionnelle 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.

17.15 Horaires de travail mobiles

Sous réserve des dispositions des alinéas 17.14 a) et b), l'employeur accepte que, à condition qu'il y ait du personnel au bureau régional entre 9 h et 16 h 30, la personne salariée puisse, avec l'approbation de l'employeur, choisir d'effectuer des horaires mobiles entre 7 h 30 et 17 h 30.

17.16 Horaires de travail comprimés

- a) Nonobstant les dispositions du présent article, l'employeur accepte que, à condition qu'il y ait du personnel au bureau régional entre 9 h et 16 h 30, du lundi au vendredi inclusivement, la personne salariée peut, avec l'approbation

de l'employeur, effectuer sa durée hebdomadaire d'emploi au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période de deux (2) semaines, elle travaille en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine et pas plus de huit (8) heures, un jour donné. Au cours de chacune de ces périodes, la personne salariée bénéficie de jours de repos qui ne sont pas prévus comme jours de travail réguliers.

- b) Lorsque la personne salariée choisit de travailler selon la semaine de travail comprimée, les congés payés qui lui sont accordés sont convertis en heures et sont soustraits des droits aux congés, convertis en heures, sur une base horaire.

17.17 Toute modification des horaires de travail définis aux clauses 17.15 et 17.16 peut être apportée à la demande de l'une ou l'autre des parties et doit faire l'objet d'une entente mutuelle entre l'employeur et la majorité des personnes salariées touchées. La modification s'applique à l'ensemble du personnel de l'unité de travail.

17.18 L'employeur peut exiger que les personnes salariées consignent leur présence sur une formule ou sur des formules que détermine l'employeur.

17.19 Périodes de repos

L'employeur accorde deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au regard de chaque jour de travail complet.

Rémunération des heures supplémentaires

17.20 Sous réserve de la clause 17.22, la personne salariée qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires durant une journée de travail prévue à l'horaire, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1½) au regard de toutes les heures supplémentaires effectuées.

17.21 Sous réserve de la clause 17.22 :

- a) la personne salariée qui est tenue de travailler le samedi a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1½) au regard des sept (7) premières heures et à tarif double (2) par la suite ;
- b) la personne salariée qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires le dimanche ou un jour férié payé a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) au regard de toutes les heures effectuées.

17.22 La personne salariée a droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux clauses 17.20 et 17.21 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectuée :

- a) lorsque le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ; et
- b) lorsque la personne salariée ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

Applicable uniquement à l'unité II (17.23)

17.23 L'employeur rembourse à la personne salariée qui est parent d'un ou de plusieurs jeunes enfants, les frais de garderie, au taux horaire du salaire minimum établi dans une province donnée, lorsque la personne salariée travaille en dehors de ses heures de travail régulières.

Les frais de garde d'un fournisseur agréé sont remboursés conformément à la politique sur la garde familiale de l'AFPC. Les demandes de remboursement doivent être accompagnées de reçus appropriés.

Applicable uniquement à l'unité I (17.24)

17.24 Afin d'aider la personne salariée à surmonter les obstacles,
l'employeur convient de lui rembourser, au taux horaire du salaire minimum établi dans une province donnée si elles travaillent :

- a) à offrir des formations régulières au cours des weekends et à assister à des réunions de comité en soirée, ou

- b) dans des situations de travail qui dépassent le cadre des occupations quotidiennes par exemple les campagnes prolongées exigeant beaucoup de travail en soirée, le travail lors de cours en internat, le travail nécessitant plus d'une nuitée, etc.

Pour les besoins du présent paragraphe, « famille » s'entend d'un parent qui demeure en permanence au domicile de la personne salariée ou dont la personne salariée partage la garde. Les frais de garde d'un fournisseur agréé sont remboursés conformément à la politique sur la garde familiale de l'AFPC. Les demandes de remboursement doivent être appuyées de reçus appropriés.

ARTICLE 18

RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT

Applicable uniquement à l'unité I (18.01)

- 18.01 Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de voyager à l'extérieur de sa zone d'affectation, et que ce déplacement est approuvé par l'employeur, son moyen de transport est déterminé par l'employeur et la rémunération s'établit ainsi :
- a) un jour de travail normal au cours duquel elle voyage seulement, ou pendant lequel elle voyage et travaille, la personne salariée touche sa rémunération normale pour ce jour-là;
 - b) un jour de repos ou un jour férié payé, au taux des heures supplémentaires applicable, à condition que le paiement total pour ce temps de déplacement ne dépasse pas sept (7) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable, sauf si la personne salariée voyage et travaille un jour de repos ou un jour férié payé, sa rémunération globale pour le déplacement et le travail au regard de chaque jour ne dépasse pas sept (7) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable, à l'exclusion de la rémunération régulière à laquelle il a droit au regard d'un jour férié payé.

Applicable uniquement à l'unité II (18.02 et 18.03)

- 18.02 Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation, et que ce déplacement est approuvé par l'employeur, le moyen de transport est déterminé par celui-ci et la rémunération s'établit ainsi :
- a) un jour de travail normal pendant lequel elle voyage, la personne salariée touche :
 - (i) sa rémunération normale pour ce jour-là pour les sept (7) premières heures,
 - (ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de travail ou de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de voyage et de travail de sept (7) heures, jusqu'à un maximum de sept (7) heures de rémunération ;
 - b) un jour de repos ou un jour férié payé, la personne salariée qui voyage ou qui travaille et voyage touche le taux des heures supplémentaires applicable pour un maximum de quatorze (14) heures.
- 18.03
- a) La personne salariée qui est tenue d'effectuer trois (3) heures supplémentaires ou davantage après ses heures de travail d'horaire touche le remboursement des frais d'un (1) repas en fonction des taux de l'AFPC en vigueur pour les repas. Une période de temps raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à la personne salariée pour lui permettre de prendre une pause-repas.
 - b) La personne salariée qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires, un jour de repos ou un jour férié désigné payé, et dont les heures supplémentaires comprennent une pause-repas, touche le remboursement de ses frais de repas en fonction des taux de l'AFPC en vigueur pour les repas. La personne salariée touche le remboursement de ses frais de repas uniquement lorsqu'elle retourne au travail et effectue au moins deux (2) heures après la pause-repas.

- c) La personne salariée qui est autorisée à faire des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié désigné payé et qui est tenu d'utiliser un moyen de transport autre que les moyens de transport en commun normaux touche :
 - (i) une indemnité de kilométrage au taux de l'AFPC applicable lorsqu'elle utilise sa propre voiture, ou
 - (ii) les dépenses réellement faites pour d'autres moyens de transport commerciaux, à condition de soumettre un reçu aux fins de remboursement.
 - d) Si la personne salariée est tenue, avec approbation préalable, de travailler pour le compte de l'employeur dans sa zone d'affectation, à une conférence, à un congrès ou à des cours de perfectionnement non en résidence, et qu'elle travaille pendant la période du dîner, elle peut réclamer le montant du dîner en fonction des taux de l'AFPC en vigueur pour les repas.
- 18.04
- a) Pour chaque nuit pendant laquelle la personne salariée demeure en situation de voyage pendant la nuit, elle a droit au remboursement des frais d'un appel téléphonique de dix (10) minutes à la région dans laquelle elle réside ou dans celle où sa conjointe, son conjoint ou son enfant réside.
 - b) Les personnes salariées qui sont parents d'enfants préadolescents ont droit à un appel téléphonique personnel de dix (10) minutes à la région où elles résident ou à celle où leurs enfants résident, pour chaque nuit pendant laquelle les personnes salariées demeurent en situation de voyage pendant la nuit.
- 18.05
- L'employeur accepte de rembourser aux personnes salariées qui sont tenues de voyager souvent – au moins deux fois par mois – le coût d'achat d'une valise, une fois tous les trente-six mois, jusqu'à concurrence de 250 \$ sur présentation d'un reçu.
- 18.06
- a) La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, passe 30 nuits par année à l'extérieur de sa zone d'affectation a droit à 14 heures (2 jours) de congé compensateur.

- b) La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, passe cinq (5) nuits additionnelles (ou un multiple de cinq) à l'extérieur de sa zone d'affectation a droit à trois heures et demie (3,5) de congé compensateur pour chaque tranche de cinq (5) nuits.

ARTICLE 19

CONGÉ ANNUEL

19.01 À compter du premier jour du mois suivant le mois au cours duquel la présente convention a été signée, la personne salariée acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures :

- a) 8,75 heures (1¼ jour), si elle justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu ;
- b) 11,67 heures (1⅔ jour), si elle justifie de deux (2) années d'emploi continu ;
- c) 12,83 heures (1 5/6 jour), si elle justifie de sept (7) années d'emploi continu ;
- d) 14,58 heures (2 1/12 jours), si elle justifie de douze (12) années d'emploi continu ;
- e) 15,75 heures (2¼ jours) si elle justifie de dix-sept (17) années d'emploi continu ;
- f) 17,5 heures (2½ jours) si elle justifie de vingt (20) années d'emploi continu ;
- g) 3,5 heures additionnelles (½ journée) si elle justifie de vingt-deux (22) années d'emploi continu et 3,5 heures supplémentaires (½ journée) pour chaque année additionnelle d'emploi continu jusqu'à concurrence de 35 heures additionnelles (5 jours).

- h) Aux fins de la clause 19.01 seulement, le service total chez l'employeur, qu'il soit continu ou discontinu, compte aux fins des congés annuels sauf dans le cas d'une personne qui, en quittant l'emploi chez l'employeur, touche ou a touché une indemnité de départ.
- 19.02 Les congés seront crédités en application de la clause 19.01, le 1^{er} janvier chaque année, dans le cas des personnes salariées qui justifient d'au moins six (6) mois d'emploi continu.
- 19.03 L'employeur autorise le report des congés annuels, mais ce report ne doit pas dépasser les droits à congé de plus de deux (2) ans.
- 19.04 Si, au plus tard le 1^{er} octobre d'une année donnée, l'employeur n'a pas autorisé le report du solde des droits à congé annuel acquis au regard de cette année, en conformité avec la clause 19.03, et que la personne salariée n'a pas demandé ce report à la fin de l'année, l'employeur peut fixer les dates auxquelles ces congés annuels seront pris.
- 19.05 Si la personne salariée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche, en remplacement des congés annuels acquis, un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre d'heures de congé annuel acquis, mais non utilisé porté à son crédit par le taux de rémunération horaire applicable à la personne salariée immédiatement avant la cessation de son emploi.
- 19.06 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, l'employeur peut recouvrer sur tout montant d'argent dû à la personne salariée un montant ne dépassant pas les congés annuels non acquis, utilisés par la personne salariée, calculé en fonction du taux de rémunération que la personne salariée touchait à la date de cessation.
- 19.07 Si la personne salariée devient malade ou qu'elle a droit à un congé spécial durant une période de congé annuel, la période de congé ainsi déplacée est ajoutée à sa période de congé ou rétablie pour utilisation à une date ultérieure, à condition que toute demande de congé de maladie soit appuyée par un certificat signé par un médecin qualifié.

- 19.08 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, la personne salariée est rappelée au travail, elle touche le remboursement de ses dépenses raisonnables :
- a) pour se rendre à son lieu de travail,
 - et
 - b) pour retourner au point d'où elle a été rappelée, s'elle retourne immédiatement en vacances après avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes de dépenses que l'employeur exige normalement.
- 19.09 La personne salariée n'est pas considérée comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 19.08, au remboursement des dépenses qu'elle a engagées.
- 19.10
- a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas annuler une période de congé annuel autorisée.
 - b) Lorsque l'employeur annule une période de congé annuel autorisée, il rembourse à la personne salariée tous les frais d'annulation et toutes les dépenses non remboursables qu'elle a engagés, après avoir présenté les comptes de dépenses que l'employeur exige normalement.
- 19.11
- a) Sous réserve des nécessités du service, et lorsque la demande est soumise un mois d'avance, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder les congés annuels de la personne salariée aux dates qu'elle a précisées.
 - b) Nonobstant la clause 19.11a) et sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut, pour des raisons justes et valables, accorder un congé annuel d'une durée de moins de cinq jours, sur préavis plus court.

- 19.12 a) Lorsque les demandes de congé annuel des personnes salariées visées par la présente convention collective, dans un bureau régional donné, sont incompatibles et qu'il n'est pas possible d'acquiescer aux deux demandes ou à toutes les demandes, l'ancienneté au sein de l'unité de négociation est le facteur déterminant pour fixer au calendrier les congés annuels.

ARTICLE 20

CONGÉ DE MALADIE

- 20.01 La personne salariée acquiert des crédits de congé de maladie à raison de 8,75 heures (1¼ jour) pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures.
- 20.02 La personne salariée bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
- a) qu'elle prouve son état à l'employeur, d'une manière et à un moment que ce dernier peut déterminer ; et
 - b) qu'elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- 20.03 À moins d'indications contraires et préalables, une déclaration signée de la personne salariée portant que, par suite d'une maladie ou d'une blessure, il était incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux conditions de la clause 20.02 a).
- 20.04 La personne salariée ne bénéficie pas d'un congé de maladie payé au cours de toute période pendant laquelle elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

- 20.05 Lorsque la personne salariée n'a pas les crédits suffisants pour se voir accorder un congé de maladie payé aux termes des dispositions du présent article, un congé de maladie payé additionnel peut être accordé, à la discrétion de l'employeur, sous réserve du recouvrement de la valeur de tout congé de maladie anticipé sur tout avantage acquis ou acquis par la suite par la personne salariée.
- 20.06 a) Lorsque la personne salariée est en congé non payé pour cause de maladie, l'employeur paie la part de la personne salariée, en plus de la sienne, au regard de toutes les primes d'avantages sociaux, à l'exception des primes du régime de retraite, jusqu'à concurrence d'un an. La personne salariée rembourse ces paiements à l'employeur après son retour au travail.
- Si la personne salariée ne retourne pas au travail, elle reconnaît qu'elle doit à l'employeur le montant des paiements anticipés des primes des avantages sociaux, pendant la période en question.
- b) Sous réserve de l'alinéa 20.06 a) et du paragraphe 24.07, l'employeur doit verser sa fraction des cotisations au régime de bien-être, tel qu'il est défini à l'article 24 de la présente convention, pour les personnes salariées qui touchent des prestations d'invalidité de longue durée.
- 20.07 Lorsque la personne salariée est prête à retourner au travail après une période prolongée de congé de maladie, les dispositions suivantes s'appliquent :
- i) La personne salariée doit présenter une déclaration du médecin de l'employeur, selon laquelle elle est apte à s'acquitter des fonctions de son poste. Un préavis approprié doit être donné pour permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires.
- ii) S'il y a des motifs valables d'exiger qu'une seconde opinion médicale concernant l'aptitude à travailler ou le plan de retour au travail progressif, est requise, l'employeur paiera cette opinion médicale et choisira le médecin.

- iii) Si la personne salariée et son médecin jugent qu'un retour au travail par étapes convient mieux, l'employeur, la personne salariée et la personne représentant le syndicat établiront un retour au travail progressif, en tenant compte des recommandations du médecin et des nécessités du service.

20.08 La personne salariée dont on a mis fin à l'emploi après une année complète de congé non payé pour cause de maladie conserve, pendant deux autres années, le droit de s'inscrire à des concours internes pour tout poste vacant, comme si elle était toujours une personne salariée.

20.09 Les crédits de congé de maladie accumulés, mais inutilisés par une personne nommée pour une période déterminée pendant une précédente période d'emploi sont rétablis si la personne est réembauchée à l'intérieur d'une période d'un (1) an qui suit la fin de la période d'emploi déterminée.

ARTICLE 21

CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS

21.01 La personne salariée qui est élue à une charge à temps plein au sein du syndicat bénéficie d'un congé non payé d'une durée de deux (2) ans, sous réserve du renouvellement, lorsqu'une demande en est faite à l'employeur, pour d'autres périodes successives de deux (2) années chacune.

21.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la définition de la proche famille s'entend des parents d'une conjointe ou d'un conjoint de fait de la même manière qu'elle s'entend des parents d'une conjointe ou d'un conjoint. Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, la conjointe ou le conjoint, l'enfant, l'enfant de la conjointe ou du conjoint, l'enfant adopté selon les coutumes autochtones ou l'enfant en tutelle, le beau-père, la belle-mère, de son gendre, de sa belle-fille, le grand-père,

la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille de la personne salariée, un autre parent demeurant en permanence dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence et toute personne pour laquelle la personne salariée détient une procuration dûment signée.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, la personne salariée a droit à un congé de deuil payé d'une période de cinq (5) jours pour des raisons liées au décès, et peut, de plus, bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement relié au décès.
- b) Dans des circonstances spéciales et à la demande de la personne salariée, le congé de deuil payé peut s'étendre au-delà du lendemain des funérailles, mais tous les jours accordés doivent être consécutifs, ne pas être supérieurs en nombre à ceux qui sont prévus à l'alinéa a) ci-dessus et comprendre le jour des funérailles.
- c) La personne salariée a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de sa tante, de son oncle, de sa nièce ou de son neveu, et d'autres parents non définis par des liens de sang ou des liens de droit, en l'occurrence les « membres de famille choisis » qui ont trait à des pratiques culturelles non dominantes.
- d) Une personne salariée autochtone a droit à un (1) jour de congé payé pour assister à la cérémonie funéraire d'un membre de sa communauté autochtone.
- e) Si, au cours d'une période de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil payé aux termes des alinéas a), b), c) ou d) de la présente clause, la personne salariée bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensateur sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil payé accordé parallèlement.

21.03 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à la personne salariée autre qu'une personne salariée qui est en congé non payé de l'employeur ou sous le coup d'une suspension, qui est tenue :

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury ;
- b) de faire partie d'un jury ;
- c) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure, pour toute affaire :
 - i) devant une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation ;
 - ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner ;
 - iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste ;
 - iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou d'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 autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui.

21.04 Congé pour union conjugale

- a) Après une (1) année d'emploi continu à l'Alliance, la personne salariée qui donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours bénéficie de cinq (5) jours de congé payé aux fins de contracter mariage ou de déclarer une union conjugale.

- b) Aux fins de créditer à la personne salariée les cinq jours de congé payé, la personne salariée fournira un certificat de mariage ou une déclaration sous serment attestant l'union conjugale.
- c) Dans le cas de la personne salariée qui justifie de moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès dans les six (6) mois qui suivent l'attribution de l'union conjugale, un montant égal au montant versé à la personne salariée au cours de la période de congé est recouvré par l'employeur sur toute somme d'argent due à la personne salariée.
- d) Ce congé ne peut être pris que deux (2) fois pendant les années de service à l'AFPC.

21.05 Congé de maternité

- a) La personne salariée en état de grossesse en avertit l'employeur, au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle elle compte commencer son congé de maternité, de son intention de prendre ce congé. Cet avis écrit doit inclure la date à laquelle elle entend commencer son congé de maternité ainsi qu'une lettre de son médecin indiquant la date prévue de la fin de la grossesse.
- b) Sous réserve de l'alinéa c) de la présente clause, la personne salariée en état de grossesse bénéficie de vingt-huit (28) semaines de congé non payé. Ce congé peut commencer n'importe quand dans les dix-sept (17) semaines de la fin de la grossesse et se prolonger au-delà de la naissance de l'enfant, jusqu'à ce que les vingt-huit (28) semaines se soient écoulées. Le congé de maternité ne peut être divisé. Pour plus de précision, le congé de maternité doit être pris en une seule période non interrompue.
- c) L'employeur peut :
 - (i) sur demande écrite de la personne salariée, retarder le début de son congé de maternité non payé ou y mettre fin avant l'achèvement des vingt-huit (28) semaines qui suivent la fin de la grossesse ;
 - (ii) permettre à la personne salariée de commencer son

congé de maternité non payé plus de dix-sept (17) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse ;

- (iii) lorsqu'un congé de maternité non payé est demandé, exiger de la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- d) S'il y a des complications, y compris, sans être limité, la naissance prématurée, la personne salariée peut reporter son congé de maternité jusqu'à ce qu'on permette que l'enfant quitte l'hôpital pour rentrer à la maison. (La portion qui n'est pas encore utilisée). Le retour au travail en vertu de la présente disposition exigera un préavis d'un mois à l'employeur. Un préavis plus court sera accordé sur consentement mutuel de la personne salariée et de l'employeur.
- e) Le congé accordé en vertu de la présente clause 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 salaire. Pendant ledit congé, l'employeur continue de verser sa contribution normale aux régimes de pension et d'avantages sociaux.
- f) La personne salariée qui fournit à l'employeur la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, selon les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et est déclarée admissible à de telles prestations, recevra une indemnité liée au congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'elle touche ces prestations, la personne salariée continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.
- g) La personne salariée visée à l'alinéa f) de la présente clause signe une entente avec l'employeur dans laquelle elle accepte :

- (i) de retourner au travail et de demeurer à l'emploi de l'employeur pour une période équivalente au nombre de semaines de prestation précisé à l'alinéa 21.05 f) jusqu'à un maximum de seize (16) semaines après son retour au travail ;
 - (ii) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que l'employeur ne consente à ce que cette date soit modifiée.
- h) Si la personne salariée ne retourne pas au travail conformément à l'entente énoncée à l'alinéa g) ou pour des raisons autres que le décès ou l'invalidité, ou si la dette est remise sur consentement mutuel, elle est tenue de rembourser à l'employeur toute indemnité reçue en raison d'un congé de maternité.
- i) Les personnes salariées n'ont aucun droit acquis aux paiements en vertu du régime, sauf aux paiements versés pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

Les paiements versés en regard d'une rémunération annuelle garantie, ou d'une rémunération différée, ou d'une indemnité de départ, ne sont pas réduits ou majorés par les paiements versés en vertu du régime.

21.06 Congé parental

- a) La personne salariée bénéficie de vingt et une (21) heures de congé payé pour les besoins rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe.
- b) La personne salariée qui a besoin d'un congé pour des motifs rattachés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant qui se joint à la famille immédiate bénéficie d'un congé non payé d'au plus soixante-et-une (61) semaines, si la personne salariée a également pris une période de congé de maternité. Si la personne salariée n'a pris aucun congé de maternité, elle a droit à soixante-trois (63) semaines de congé non payé, ou selon la législation provinciale, soit le plus élevé de ces deux montants. Le congé parental ne peut être divisé. Pour plus de précision, le congé parental doit être pris en une seule période ininterrompue.

- c) Un avis qu'un congé sera demandé en vertu de la présente clause sera donné au moins trois (3) mois avant la date prévue du début de ce congé. La personne salariée fait tout effort pour tenir l'employeur au courant des besoins de congé.

L'employeur peut renoncer à l'avis du besoin de congé.

- d) L'employeur peut :
 - (i) retarder le commencement du congé parental non payé à la demande de la personne salariée ;
 - (ii) demander à la personne salariée de présenter un certificat de naissance de l'enfant ou une preuve d'adoption.
- e) Le congé parental non payé utilisé par un couple de personnes salariées à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de leur enfant ne doit pas dépasser un total de quatre-vingt-six (86) semaines pour les deux personnes salariées.
- f) Le congé accordé en vertu de la présente clause 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 salaire. Au cours de ce congé, l'employeur continuera de verser sa part applicable des régimes de pension et d'avantages.
- g) La personne salariée qui prouve à l'employeur qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi en application des dispositions applicables de la *Loi sur l'assurance-emploi* auxquelles elle est admissible touche une indemnité de congé parental en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'elle touche cette indemnité, la personne salariée continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.

- h) La personne salariée visée à l'alinéa g) signe un accord avec l'employeur, aux termes duquel :
 - (i) elle retournera au travail et demeurera au service de l'employeur pendant une période équivalente au nombre de semaines de prestation précisé à l'alinéa 21.06 g) jusqu'à un maximum de soixante-et-une (61) semaines après son retour au travail;
 - (ii) elle retournera au travail à la date de la fin du congé parental, à moins que cette date ne soit modifiée avec le consentement de l'employeur.
- i) Si la personne salariée ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de l'alinéa h) ou pour des raisons autres que le décès ou l'invalidité, ou si la dette est remise sur consentement mutuel, elle reconnaît qu'elle doit à l'employeur le montant qu'elle a touché à titre d'indemnité de congé parental.

Congé de maternité et congé parental – Prestations supplémentaires de chômage

21.07 Pour ce qui est de la période de congé de maternité, les paiements versés en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage seront les suivants :

- a) une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour la période d'attente d'une semaine, moins toute autre somme d'argent acquise pendant ladite période ; et (ou)
- b) pendant un maximum de quinze (15) semaines, un paiement équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent acquise pendant cette période, qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait été admissible si elle n'avait pas acquis de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

21.08 Pour ce qui est de la période de congé parental, les paiements versés en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires de chômage seront :

- a) Lorsque la personne salariée est tenue de subir une période d'attente d'une semaine avant de toucher des prestations d'assurance-emploi, elle reçoit une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire au regard de cette « période d'attente ».
- b) pendant un maximum de soixante-et-une (61) semaines équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent acquise pendant cette période, qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle aurait été admissible si elle n'avait pas acquis de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

21.08.1 Indemnité de maternité et parentale spéciale pour les personnes salariées totalement invalides

- a) La personne salariée qui :
 - (i) ne satisfait pas aux critères d'admissibilité précisés à la clause 21.07 ou à la clause 21.08 uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AD) ou du Régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD) l'empêchent de toucher des prestations d'assurance-emploi (AE), et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité, reçoit, pour chaque semaine de congé de maternité ou de congé parental, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut de ses prestations d'invalidité qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI ou du Régime d'AILD.

- b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu de la présente clause pour le même nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations en vertu de la clause 21.07 ou de la clause 21.08, si elle avait reçu des prestations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- 21.09
- a) Dans le cas de la personne salariée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 21.07, 21.08 et 21.08.1 ci-dessus est celui auquel elle a droit à son poste d'attache, le jour qui précède immédiatement le commencement du congé de maternité ou le congé parental.
 - b) Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 21.07, 21.08 et 21.08.1 ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire proportionnel auquel elle a droit à son poste d'attache, établi sur une moyenne de la période des six (6) mois d'emploi continus immédiatement avant le commencement du congé de maternité ou le congé parental.
 - c) Lorsque la personne salariée devient admissible à une augmentation d'échelon annuelle au cours de la période de congé de maternité ou de congé parental, les paiements versés aux termes des clauses 21.07, 21.08 et 21.08.1 ci-dessus sont rajustés en conséquence.

21.10 Congé non payé pour obligations personnelles

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut accorder un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an à la personne salariée pour ses obligations personnelles, y compris des motifs parentaux et autres obligations familiales.
- b) Le congé non payé de plus de trois (3) mois accordé en vertu de l'alinéa a) est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel au regard de la personne salariée en question.
- c) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause

ne peut être prolongé et ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption.

- d) La personne salariée qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause doit payer sa part de et celle de l'employeur au titre des régimes d'avantages énoncés à l'article 24 de la présente convention, en vigueur au moment de la signature.

21.11 Congé payé pour obligations familiales et personnelles

- a) Au cours d'une année civile, jusqu'à concurrence de 60 heures de congé payé seront accordées pour les catégories de congé ci-dessous (21.11 b), 21.11 c) et 21.11 d)). Il est possible de reporter à l'année suivante jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) heures de congé payé pour obligations familiales et personnelles non utilisé durant l'année civile en cours. Ce congé reporté expire toutefois à la fin de l'année de report.
- b) Congé payé pour obligations familiales
 - (i) Pour prodiguer des soins temporaires à un membre de la famille de la personne salariée;
 - (ii) Pour se rendre à des rendez-vous de nature professionnelle (médecin, dentiste, thérapeute, avocat, enseignants, etc.)
- c) Congé payé pour obligations personnelles
 - i) Pour se rendre à des rendez-vous de nature professionnelle (médecin, dentiste, thérapeute, avocat, enseignants, etc.)
 - ii) Pour déménager (un maximum d'une (1) journée)
 - iii) Pour se présenter à un examen à des fins de perfectionnement professionnel

- iv) Pour des raisons de nature personnelle (un maximum de trois (3) jours)
- d) Congé payé pour activité de bienfaisance
 - i) Pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité de bienfaisance (un maximum d'une (1) journée)
- e) Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de la conjointe ou du conjoint (y compris la conjointe ou le conjoint de fait qui habite avec la personne salariée), des enfants à charge (y compris les enfants d'une conjointe ou d'un conjoint en droit ou de fait et les enfants en famille d'accueil), des parents (y compris le père ou la mère par remariage et les parents nourriciers) qui ne demeurent pas nécessairement avec la personne salariée, mais qui ont besoin d'aide, des grands-parents, de la belle-mère, du beau-père, des petits-enfants, de tout membre de la famille qui demeure dans le ménage de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence et de toute personne pour laquelle la personne salariée détient une procuration.
- f) Le congé additionnel en vertu de la présente clause peut être accordé à la personne salariée dans des circonstances spéciales, à la discrétion de l'employeur. Le principe directeur qui sera appliqué de façon raisonnable dans l'octroi d'un tel congé, c'est que la personne salariée doit démontrer que tous les efforts raisonnables ont été faits pour obtenir de l'aide additionnelle dans les circonstances applicables aux sous-alinéas b) (i) et (ii).

Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint ou de la conjointe

- 21.12
- a) Sur demande, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la personne salariée dont la conjointe ou le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à la personne salariée dont la conjointe ou le conjoint est déménagé temporairement.

- b) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel au regard de la personne salariée en question, sauf lorsque la période de ce congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée supérieure à trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation de l'échelon de rémunération.
- c) La personne salariée qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause doit payer sa part et celle de l'employeur au titre des régimes d'avantages énoncés à l'article 24 de la présente convention en vigueur au moment de la signature.

Congé payé pour accident du travail

21.13 La personne salariée bénéficie d'un congé payé pour accident du travail pendant une période raisonnable, déterminée comme étant la période pendant laquelle elle perçoit des prestations de la Commission des accidents du travail ou est admissible à ces prestations, en raison :

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

et

- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle découlant de son emploi et survenant en cours d'emploi,

si la personne salariée convient de verser à l'employeur tout montant d'argent qu'elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle la personne salariée ou son agent a payé la prime.

21.14 Congé payé de sélection de personnel

Lorsque la personne salariée prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste au Centre de l'Alliance, elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

21.15 Congé payé de stress

L'employeur convient d'accorder à chaque membre de l'unité II de l'UCES quatre (4) jours de congé payé de stress. Ces quatre (4) jours seront calculés proportionnellement dans le cas des personnes salariées à temps partiel visées par les dispositions applicables à l'unité II de l'UCES. Ce congé doit être pris chaque année civile et n'est pas reporté. Les personnes salariées temporaires et occasionnelles dans l'unité II de l'UCES auront droit à un (1) jour de congé de stress pour chaque période de trois (3) mois d'emploi continu au sein de l'unité de négociation. Le congé sera appliqué de la même manière que dans le cas des personnes salariées nommées pour une période indéterminée.

21.16 Autres congés payés ou non payés

L'employeur peut accorder un congé payé ou non payé à la personne salariée qui en fait la demande, pour n'importe quelle raison. Cette demande est faite par écrit. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

21.17 Congé spécial non payé

Les parties conviennent par les présentes que l'employeur accorde un congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an à chaque personne salariée qui justifie de sept (7) années d'emploi continu au sein de l'unité de négociation. De plus, l'employeur accorde d'autres périodes de congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an après qu'une personne salariée a terminé sept (7) années additionnelles d'emploi continu au sein de l'unité de négociation.

Voici les conditions régissant ce congé :

- a) L'employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé durant la même période à plus d'une (1) personne salariée exerçant au même bureau. Si plus d'une (1) personne salariée exerçant au même bureau soumet une demande au regard d'un tel congé visant en tout ou en partie la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant dans l'octroi de ce congé.
- b) L'employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé durant la même période à plus de cinq (5) personnes salariées assujetties à la présente convention collective. Si plus de cinq (5) personnes salariées soumettent une demande au regard d'un tel congé visant en tout ou en partie la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant dans l'octroi de ce congé.
- c) Les demandes au regard d'un tel congé sont soumises, par écrit, au plus tard six (6) mois avant la date du début du congé. Ces demandes comprennent la date du début et la date de la fin du congé.
- d) Le congé accordé en vertu du présent protocole d'accord, s'il est d'une période de plus de trois (3) mois, est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel de la personne salariée en cause. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- e) Durant toute période de congé accordée en vertu du présent protocole d'accord, la personne salariée paie la totalité (100 %) des primes au regard des régimes d'avantages mentionnés à l'article 24 de la présente convention collective. Si la personne salariée le veut, elle peut payer la part de l'employeur et la part de la personne salariée des primes du Régime de retraite de l'AFPC durant ces périodes de congé.
- f) La personne salariée qui bénéficie d'un congé en vertu du présent protocole d'accord a le droit de retourner à son ancien poste à la fin de ce congé.

- g) Le présent congé ne peut pas être juxtaposé à un autre congé non payé.

21.18 Régime de rémunération différée

Les personnes salariées visées par la présente convention collective peuvent participer à un régime de rémunération différée, qui pourvoit à un congé autofinancé d'un (1) an, tel qu'exposé dans les modalités figurant dans l'Annexe C de la présente convention collective. L'employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé pendant la même période à plus de trois (3) personnes salariées dans chaque unité de négociation, visées par la présente convention collective. Si plus de trois (3) personnes salariées soumettent une demande pour ce congé au regard de la même période de temps, entière ou partielle, l'ancienneté constitue le facteur déterminant dans l'octroi de ce congé.

21.19 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou d'enfants ayant des besoins particuliers

- a) i) À la demande de la personne salariée, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'au moins un (1) mois chacune et d'un maximum total de cinq (5) années lui est accordé pendant la durée totale de son emploi avec l'employeur pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou des enfants ayant des besoins particuliers. La personne salariée doit donner un préavis d'au moins un (1) mois avant le début de ce congé, si le congé est de moins de trois (3) mois, et d'au moins trois (3) mois si le congé est de plus de trois (3) mois.
- ii) À sa demande, la personne salariée peut interrompre son congé de maternité et retourner au travail à temps partiel pendant une durée convenue par les deux parties, cette durée ne devant pas dépasser six (6) mois.
- b) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois, accordé en vertu de la présente clause, est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel au regard de la personne salariée en question. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

- c) Nonobstant les alinéas a) et b), un congé et/ou des préavis moins longs peuvent être accordés sous réserve d'un consentement mutuel.

21.20 Congé de compensation non payé pour prodiguer des soins à un membre de la famille

- a) Les deux parties reconnaissent qu'il importe d'accorder un congé pour prodiguer des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade qui risque la mort.
- b) Pour les besoins du présent article, famille s'entend du père, de la mère (ou encore du père ou de la mère par remariage ou du parent nourricier) du frère, de la sœur, du conjoint ou de la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui cohabite avec la personne salariée), des parents du conjoint ou de la conjointe, de l'enfant (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), de l'enfant d'un autre lit ou en tutelle de la personne salariée, du petit-fils ou de la petite fille, des grands-parents, du beau-père, de la belle-mère ou de tout autre parent demeurant en permanence avec la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence, et d'autres parents non définis par des liens de sang ou des liens de droit, en l'occurrence les « membres de famille choisis » qui ont trait à des pratiques culturelles non dominantes.
- c) Sous réserve de l'alinéa b), la personne salariée bénéficie d'un congé de compassion non payé pour prodiguer des soins à un membre de la famille conformément aux conditions suivantes :
 - (i) la personne salariée doit aviser par écrit l'employeur de la date du début du congé, à moins que l'avis ne puisse être signifié en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles ;

- ii) la personne salariée doit remettre à l'employeur un exemplaire du certificat médical en vue d'attester que le membre malade de la famille a besoin de soins ou de soutien et que son décès pourrait se produire dans les 26 prochaines semaines. Le certificat délivré par une praticienne ou un praticien médical, soit une infirmière ou un infirmier, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade réside dans une région géographique où le traitement par un médecin est limité ou inaccessible et que le médecin a autorisé la praticienne ou le praticien médical à traiter le membre malade de la famille.
- d) La période de congé accordé en vertu du présent article est au moins d'une (1) semaine et au plus de vingt-six (26) semaines.
- e) Si, durant la période de congé de maladie, annuel ou compensatoire, la personne salariée est informée de circonstances où elle aurait été admissible au congé de compassion non payé, en application des alinéas b) et c), elle bénéficie d'un congé de compassion non payé et ses crédits de congé payé sont rétablis de manière à correspondre au congé de compassion non payé accordé.

Indemnité de compassion

- f) La personne salariée qui prend un congé de compassion non payé touche une indemnité de compassion, conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSAC), dans la mesure où elle :
 - (i) a accompli six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé non payé ;
 - (ii) remet à l'employeur la preuve de la demande de prestations de compassion en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du versement de telles prestations, relativement à l'emploi assurable acquis auprès de l'employeur.

- g) Des prestations de compassion, en conformité avec le Régime des PSC, sont versées dans les conditions suivantes :
- (i) Lorsque la personne salariée doit observer un délai de carence d'une (1) semaine avant de toucher des prestations de compassion en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle touche une indemnité équivalente à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le « délai de carence », moins les sommes gagnées au cours dudit délai.
 - (ii) Pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations de compassion jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de compassion de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins les sommes gagnées pendant la période, ce qui peut entraîner une réduction des prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu droit si aucune somme supplémentaire n'avait été gagnée au cours de la période.

21.21 Transfert de crédits de congé pour des raisons humanitaires

Les parties conviennent que les personnes salariées nommées pour une durée indéterminée ou déterminée membres de l'unité de négociation peuvent, pour des raisons humanitaires, transférer leurs propres crédits de congé annuel ou de congé compensatoire à une autre personne salariée nommée pour une durée indéterminée ou déterminée. Ces crédits de congé transférés ne peuvent être pris qu'en congés et non en argent. Pour plus de précisions, le transfert de ces crédits ne peut servir à prolonger un contrat de durée déterminée.

21.22 Congé pour des fins religieuses ou cérémoniales

À la demande de la personne salariée, un congé payé est accordé pour observer des coutumes religieuses conformément à ses croyances religieuses ou cérémoniales. Le total du congé payé accordé pour des fins religieuses ou cérémoniales ne doit pas dépasser deux (2) jours. Pour des fins religieuses ou cérémoniales, du temps libre peut être accordé en vertu du présent article d'une manière dont conviennent l'employeur et la personne salariée. La personne salariée a le droit d'utiliser des crédits de congé annuel ou de congé compensateur si elle le désire.

21.23 Congé pour la justice sociale

À la demande de la personne salariée, un congé payé d'un maximum de quatorze (14) heures, qui ne peut être ni reporté ni encaissé, est accordé pour les raisons suivantes :

- a) pour assister à une activité reconnue organisée par une organisation autre que l'AFPC pendant la Semaine internationale de la femme ;
- b) pour assister à une activité reconnue organisée par une organisation autre que l'AFPC afin de célébrer la Journée nationale des Autochtones, le 21 juin ;
- c) pour assister à une activité reconnue commanditée par une organisation autre que l'AFPC afin de souligner et de célébrer les droits de la personne.

21.24 Congé de la période des fêtes

Les personnes salariées ont droit à un congé payé pendant les jours ouvrables ordinaires qui se trouvent entre le 26 décembre et le 1^{er} janvier.

21.25 Congés légaux

L'employeur accorde aux personnes salariées un congé payé ou non payé pour tous les autres types de congés prévus en vertu des normes provinciales du travail applicables, lesquelles peuvent être modifiées de temps à autre. Pour plus de précisions, ce paragraphe s'applique lorsque la convention collective ne prévoit pas de congé plus long ou équivalent.

21.26 Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

L'employeur accorde un congé payé d'un maximum de deux (2) jours aux membres autochtones de l'UCES pour l'observation de leurs pratiques traditionnelles tels la chasse, les récoltes, le perlage, la pêche, la conservation traditionnelle de la nourriture, la cueillette de plantes médicinales, etc.

21.27 Violence conjugale ou familiale

a) Préambule

L'employeur et le syndicat conviennent que la violence au travail peut trouver son origine dans la violence conjugale ou familiale.

L'employeur reconnaît que les membres de son personnel peuvent être victimes de violence conjugale ou de maltraitance dans leur vie personnelle et que cette situation peut avoir un effet sur leur assiduité et leur rendement au travail. Il s'engage par conséquent à offrir son soutien aux membres du personnel qui sont victimes de violence conjugale ou familiale.

b) Définitions

La violence conjugale est une violence qui s'exerce entre partenaires de vie. On la définit comme étant toute forme de violence physique, sexuelle, affective ou psychologique, ce qui englobe le contrôle financier, le harcèlement et l'intimidation ou tout autre comportement visant à maltraiter, dénigrer ou humilier. La violence conjugale s'exerce entre conjoints ou conjointes de même sexe ou de sexe opposé, mariés ou non mariés, conjoints ou conjointes de fait ou vivant ensemble. Elle peut continuer même après une rupture. Elle peut varier d'un acte isolé à une série de comportements qui forment un cycle de violence.

La violence familiale est une forme de violence commise entre des membres de la famille. On la définit comme étant toute forme de violence physique, sexuelle, affective ou psychologique, ce qui englobe le contrôle financier, le harcèlement et l'intimidation ou tout autre comportement visant à maltraiter, dénigrer ou humilier. Elle peut varier d'un acte isolé à une série de comportements qui forment un cycle de violence. La définition des membres de la famille est celle décrite au paragraphe 21.02.

Aux fins du présent protocole, le « lieu de travail » comprend, de façon générale, toute activité liée au travail notamment : les conférences, les séances de formation, les activités sociales, les déplacements, les courriels et toute autre situation reliée au travail.

c) Congé

Si une personne salariée doit s'absenter du travail parce qu'elle est victime de violence conjugale, de maltraitance ou de violence familiale, l'employeur lui accorde un congé payé jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix (90) heures par année pour se rendre à des rendez-vous médicaux, assister à des procédures légales et remplir toutes autres obligations liées à la gestion de sa situation. La personne salariée peut être tenue de fournir une preuve à l'employeur que celui-ci doit juger comme satisfaisante.

Toute demande de congé additionnel dépassant celui de quatre-vingt-dix (90) heures est accordée au cas par cas.

Les jours de congé peuvent être pris consécutivement, séparément ou quelques heures à la fois et s'ajouter aux congés payés et non payés déjà prévus. Dans des cas d'urgence, la personne salariée peut prendre congé sans avoir à obtenir l'approbation de l'employeur.

d) Confidentialité

Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence conjugale ou familiale d'une personne salariée demeurent confidentiels conformément aux lois pertinentes. Aucune information ne paraît au dossier personnel de la personne salariée sans que celle-ci en donne sa permission expresse par écrit.

e) Protection des mesures disciplinaires et préjudiciables

L'employeur reconnaît que les personnes salariées peuvent être victimes de violence ou de maltraitance dans leur vie personnelle susceptibles de nuire à leur assiduité ou à leur rendement au travail. Pour cette raison, l'employeur et le syndicat conviennent que la responsabilité d'une personne salariée à l'égard d'un problème de rendement ou d'une mauvaise conduite éventuelle peut être atténuée si la personne vit une situation de violence.

f) Politique de l'employeur

L'employeur s'engage à élaborer une politique sur la prévention et le traitement de la violence conjugale ou familiale au travail. Il s'engage aussi à la rendre accessible à toutes les personnes salariées et à ce qu'elle soit revue une fois par année. Cette politique doit présenter les mesures appropriées à prendre pour répondre aux personnes salariées qui se déclarent victimes de violence conjugale ou familiale ou comme la personne qui comment les actes de violence. Elle précise également le processus de divulgation, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité, les services d'aide disponibles et les mesures pour protéger la confidentialité et la vie personnelle de la personne salariée ainsi que la sécurité du lieu de travail pour l'ensemble du personnel.

g) Formation

L'employeur offre une formation pour sensibiliser le personnel à la violence conjugale ou familiale et ses répercussions dans le lieu de travail.

L'employeur désigne un ou une gestionnaire responsable qui a suivi une formation sur les questions de violence conjugale ou familiale (notamment une formation sur l'évaluation des risques liés à la violence conjugale ou familiale et la gestion du risque). L'employeur transmet au personnel la liste des personnes désignées pour les cas de violence conjugale ou familiale.

L'employeur fournit une formation sur la violence conjugale ou familiale aux représentantes et représentants du syndicat et de la direction offerte par des spécialistes dans le domaine de la violence conjugale ou familiale.

L'employeur convient d'indemniser les personnes intervenantes

pour leur temps, leurs déplacements, les frais d'inscription, de transport, de repas et autres dépenses afférentes.

h) Soutien des victimes et du personnel

Afin d'offrir une aide aux personnes salariées victimes de violence conjugale ou familiale et d'offrir un environnement de travail sécuritaires à tout son personnel, l'employeur invite ces personnes et leurs représentantes et représentants syndicaux à participer à une discussion afin d'examiner toutes les avenues possibles pour accommoder les personnes victimes de violence, dont :

- i. La modification de l'horaire de travail
- ii. La réaffectation de tâches de travail
- iii. Le transfert à un autre lieu d'emploi
- iv. Le changement de numéro de téléphone, de l'adresse courriel ou le filtrage d'appels pour éviter tout contact intimidant;
- v. Toute autre mesure appropriée dont celles prévues dans les dispositions existantes visant à accorder des aménagements compatibles et flexibles avec la situation familiale et le travail.
- vi. Toutes autres mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel dans le lieu de travail.

Les personnes salariées victimes d'actes de violence conjugale ou familiale susceptibles de nuire à leur assiduité ou à leur rendement au travail sont encouragées à en informer la personne superviseure ou gestionnaire le plus tôt possible. De plus, l'employeur encourage les personnes gestionnaires et superviseures à proposer à ces personnes salariées, dans la mesure du possible, de l'aide et des mesures de soutien, en les référant notamment vers des services communautaires et le Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) de l'employeur.

ARTICLE 22

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

- 22.01 Les jours suivants sont des jours fériés payés pour l'ensemble du personnel :
- a) le jour de l'An ;
 - b) le 2 janvier pour les personnes salariées qui travaillent au Québec. Dans le cas des personnes salariées qui ne travaillent pas au Québec, un congé mobile qui doit être fixé d'une façon semblable aux congés annuels décrits aux clauses 19.11 et 19.12. Ce congé mobile doit être pris pendant l'année civile; il ne peut être accumulé pour être pris pendant les années civiles ultérieures ;
 - c) le Vendredi saint ;
 - d) le lundi de Pâques ;
 - e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine ;
 - f) la fête du Canada ;
 - g) la fête du Travail ;
 - h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces ;
 - i) le jour du Souvenir ;
 - j) le jour de Noël ;
 - k) l'Après-Noël ;

- l) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu au niveau provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où la personne salariée travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel au provincial ou au municipal n'existe pas, le premier lundi d'août ;
- m) tout autre jour proclamé par le gouverneur en conseil comme jour férié sera intégré comme jour férié payé aux fins de la présente convention collective ;
- n) le jour du Patrimoine, qui sera célébré comme un congé mobile. Ce jour sera fixé d'une façon semblable à celles des congés annuels, tel que décrit en 19.11, 19.12. Si un jour est proclamé en vertu de l'alinéa m, et si un tel jour est fêté en février ou en mars, le jour du Patrimoine mobile cessera d'exister. Ce congé flottant doit être pris pendant l'année civile en cours et ne peut être mis en réserve pour usage ultérieur au cours d'une autre année civile.
- o) Le jour de la Famille pour le personnel qui travaille dans une province ou un territoire qui reconnaît cette journée comme un jour férié payé. Le personnel qui travaille dans une province qui ne souligne pas le jour de la Famille comme un jour férié payé a droit à un congé mobile d'un jour qu'il peut prendre conformément aux dispositions sur les congés annuels décrites aux paragraphes 19.11 et 19.12. Ce congé mobile doit être écoulé au cours de la même année civile et ne peut être accumulé.

22.02 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 22.01 coïncide avec le jour de repos de la personne salariée, le jour férié payé est reporté au premier jour de travail de la personne salariée qui suit son jour de repos.

22.03 Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur de travailler un jour férié payé, elle a droit d'être rémunérée pour 3½ heures lorsque les heures supplémentaires effectuées ne dépassent pas 3 ½ heures, et elle a droit d'être rémunérée pour sept (7) heures lorsque les heures supplémentaires effectuées dépassent 3½ heures.

Le taux des heures supplémentaires applicable est calculé à tarif double (2), en plus de sa rémunération régulière de ce jour férié payé.

- 22.04 La personne salariée qui est en congé non payé le jour de travail qui précède et suit immédiatement un jour férié payé n'a pas droit à la rémunération du jour férié.

ARTICLE 23

INDEMNITÉ DE DÉPART

- 23.01 La personne salariée, dans les circonstances énoncées ci-après, a droit à l'indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire.

Retraite

- 23.02 La personne salariée qui a droit à une pension de retraite en vertu des articles 7, 8, ou 9 du Règlement de l'AFPC sur la pension touche, au moment de sa retraite, une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.

Démission

- 23.03
- a) La personne salariée qui démissionne et qui, au moment de sa démission, justifie de seize (16) années d'emploi continu, touche une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.
 - b) La personne salariée qui met fin sciemment à son emploi par suite d'un malentendu ou d'un argument est autorisée à retourner au travail et à demeurer en poste si elle le fait dans les trois (3) jours ouvrables consécutifs.

- 23.04 La personne salariée qui démissionne après six (6) années ou plus d'emploi continu, et qui n'est pas admissible à l'indemnité de départ en vertu des clauses 23.02 ou 23.03, touche la moitié de sa rémunération hebdomadaire à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.
- 23.05 Nonobstant les clauses 23.03 et 23.04, lorsque la personne salariée met fin à son emploi à l'Alliance et, dans la semaine qui suit, entre au service d'un Élément de l'AFPC, l'indemnité de départ à laquelle la personne salariée a droit est calculée, et un chèque au montant de l'indemnité de départ est établi à l'ordre de l'Élément.

Cessation pour d'autres motifs

- 23.06 La personne salariée dont l'emploi prend fin involontairement pour des raisons autres que des mesures disciplinaires touche une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.

Décès

- 23.07 Si la personne salariée décède après une année ou plus d'emploi continu, il est versé à sa succession un montant déterminé en conformité avec la clause 23.02, même si les conditions énoncées à la clause 23.02 peuvent ne pas avoir été remplies, et peu importe toute autre prestation payable.

Personnes salariées en congé non payé de la fonction publique du Canada

- 23.08 À sa demande, la personne salariée peut choisir de reporter la réception de toute portion de son indemnité de départ, jusqu'à et y compris le plein montant, au 1^{er} janvier de l'année civile suivante.
- 23.09 À la cessation d'emploi pour n'importe quelle raison, la personne salariée reconnaît qu'elle doit à l'employeur toutes les sommes d'argent dues à l'employeur. Le montant sera retenu sur toute somme due à la personne salariée.

ARTICLE 24

RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES

- 24.01
- a) L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime complémentaire d'assurance-santé. Les personnes salariées doivent faire affaire avec des pharmacies qui acceptent le paiement direct de l'assureur.
 - b) À compter du premier jour du mois suivant le mois au cours duquel la présente convention a été signée, l'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime d'assurance-frais dentaires (équivalent au régime en vigueur à la date de la signature de la présente convention, ou meilleur que celui-ci), qui couvriront les procédures qui correspondent au guide des honoraires de l'Association dentaire provinciale.
 - c) À compter du premier jour du mois suivant le mois au cours duquel la présente convention a été signée, l'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime d'assurance-invalidité de longue durée (équivalent au régime en vigueur à la date de la signature de la présente convention, ou meilleur que celui-ci).
 - d) À partir du 1^{er} janvier 2009, l'employeur acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime de soins de la vue, qui pourvoit à un paiement de 450 \$ par membre pour chaque période de deux ans.
- 24.02
- L'employeur acquitte cent pour cent (100 %) d'un régime d'assurance-vie équivalant à deux (2) fois le traitement annuel de la personne salariée jusqu'à ses 65 ans, arrondi au mille dollars supérieur. Par la suite, jusqu'à l'âge de 70 ans, son employeur acquitte cent pour cent (100 %) du régime d'assurance-vie équivalant à une (1) fois son traitement annuel arrondi au mille dollars supérieur. À ses 70 ans, sa prime d'assurance-vie sera réduite à 1000 \$.
- 24.03
- Les dispositions du Régime de retraite de l'AFPC s'appliquent aux personnes salariées assujetties à la présente convention collective.

- 24.04 Si les primes versées par l'employeur au titre des avantages sociaux sont diminuées par suite d'une modification législative ou de toute autre mesure, le montant ainsi épargné servira à augmenter d'autres avantages disponibles aux personnes salariées selon que les parties en conviendront mutuellement, pourvu qu'une telle modification concerne une majorité des personnes salariées.
- 24.05 Le syndicat est informé de toute modification proposée aux régimes de bien-être et d'avantages sociaux.
- 24.06 Aux fins des dispositions du présent article, à l'exception de la clause 24.03 (régime de pension), l'employeur paye, au regard de chaque mois civil au cours duquel la personne salariée touche la rémunération d'au moins dix (10) jours, sa portion de la prime au titre des régimes d'avantages énoncés dans le présent article.
- 24.07 La personne salariée qui touche la rémunération de moins de soixante-dix (70) heures au cours d'un mois civil paie la prime en entier (100 %) au titre des régimes d'avantages énoncés dans le présent article, à l'exception de la clause 24.03 (régime de retraite).
- 24.08 Sous réserve des conditions en vigueur à la date de signature de la présente convention, et sous réserve des dispositions de la clause 24.05, les personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation ont droit aux régimes d'avantages énoncés dans le présent article à compter de la date à laquelle elles y deviennent admissibles, sauf que la clause 24.03 (régime de pension) s'applique aux personnes salariées nommées pour une période déterminée au terme de six (6) mois d'emploi continu.
- 24.09 Si l'employeur envisage des modifications aux régimes de bien-être et d'avantages décrits à l'alinéa 24.01 a) régime complémentaire d'assurance-santé, b) régime d'assurance-frais dentaires et d) régime de soins de la vue de la présente convention collective, il s'engage à obtenir au préalable l'assentiment du syndicat.
- 24.10 Les parties conviennent d'accorder au syndicat un siège au Comité consultatif mixte sur la pension (CCMP). Ce comité aura la responsabilité de mettre en œuvre son propre mandat.

ARTICLE 25

DÉPENSES ET ALLOCATIONS

Applicable uniquement à l'unité I (25.01 à 25.15)

- 25.01 a) Les personnes salariées qui touchent une indemnité de voiture à la date de signature de la présente convention sont remboursées selon les modalités suivantes au regard de l'usage de leur propre voiture pour le compte de l'employeur :
- (i) une indemnité de voiture de 650 \$ par mois pour un véhicule qui a moins de quatre (4) ans à la date de la demande d'indemnité ;
 - (ii) une indemnité de voiture de 500 \$ par mois pour un véhicule qui a entre quatre (4) et sept (7) ans;
 - (iii) une indemnité de voiture de 430 \$ par mois pour un véhicule qui a plus de sept (7) ans;
 - (iv) une indemnité de kilométrage égale à 13 cents de moins que le taux de l'AFPC pour l'Ontario tel que modifié de temps en temps pour toutes les distances parcourues pour le compte de l'employeur.
- b) La clause 25.01 a) s'applique aux nouvelles personnes salariées uniquement si l'employeur exige spécifiquement qu'elles utilisent leur voiture pour le compte de l'employeur selon les conditions énoncées au protocole d'accord n° 2 (Critères de l'indemnité de voiture).
- c) Lorsque l'employeur accorde à la personne salariée un congé de quatre (4) mois consécutifs ou plus, et peu importe que ce congé soit accordé en une seule fois ou à la suite de demandes successives, les dispositions de l'alinéa 25.01 a) ne s'appliquent pas à la personne salariée la période de ce congé.

L'employeur peut recouvrer, des réclamations de frais futures, tout trop-payé au titre des indemnités de voiture dans les cas où on ignorait au départ que le congé durerait quatre (4) mois ou plus.

- d) Lorsque la personne salariée exerce en dehors de l'unité de négociation à la demande de l'employeur, elle conserve l'indemnité de voiture pour les six (6) premiers mois de la réaffectation.

25.02 a) Lorsque la personne salariée y est admissible en application du paragraphe 25.01, l'employeur prend à sa charge le coût des primes d'assurance automobile au « taux applicable pour bonne conduite », y compris le coût de l'assurance d'affaires supplémentaire, en conformité avec l'alinéa 25.02 b), aussi longtemps que la personne salariée est propriétaire de la voiture jusqu'à concurrence de :

- i) 2 000 000 \$ pour responsabilité civile et dommages à la propriété ;
- ii) franchise de 250 \$ en cas de collision ou un montant plus élevé si c'est stipulé par la loi ;
- iii) franchise de 100 \$ de l'assurance tous risques ou franchise supérieure selon les prescriptions de la loi ;
- iv) primes d'indemnité d'accidents, lorsque la loi l'exige.

Les personnes salariées, à la date de signature de la présente convention, bénéficient d'une franchise en cas de collision et (ou) pour assurance-tous risques, inférieure à celles mentionnées ci-dessus, peuvent continuer à conserver la protection, à condition que la franchise moins élevée n'entraîne pas de prime additionnelle, jusqu'à ce que les compagnies d'assurance modifient le montant de la franchise.

- b) Pour les besoins de l'alinéa 25.02 a) :

- i) Lorsque le personnel admissible présente une demande de remboursement des primes de l'assurance automobile, l'employeur rembourse ces primes jusqu'à concurrence de 2 200 \$ par année sur présentation d'un reçu et d'une confirmation d'un dossier pour bonne conduite.
- ii) Nonobstant ce qui précède, l'employeur doit considérer au cas par cas toute demande de couverture supérieure à 2 200 \$ par année où :
 - a. la personne salariée demande un véhicule spécialement équipé, tel qu'un véhicule pour personne handicapée ;
 - b. pour des motifs de sécurité, la personne salariée achète un véhicule à quatre roues motrices qu'elle utilise dans les régions rurales où les conditions de conduite sont difficiles ;
 - c. il y a une augmentation drastique du coût de l'assurance dépassant 2 200 \$.
- c) De plus, les parties conviennent que dans les cas où la personne salariée n'est pas visée par les clauses 25.01 et 25.02 de la présente convention, l'employeur pourrait rembourser à la personne salariée la différence entre le taux d'assurance normal (selon les paramètres indiqués à la clause 25.02) et le taux de l'assurance commerciale. Ce remboursement ne sera accordé que lorsque la personne salariée travaille dans un secteur de compétence où elle est tenue de souscrire à une assurance commerciale.
- d) Il incombe à la personne salariée de payer les primes d'assurance additionnelles au regard de ces titres :
 - i) prime supplémentaire pour les autres conductrices ou conducteurs dans la famille ;
 - ii) prime supplémentaire en raison d'un dossier de piètre conduite ou de tout autre facteur qui donne lieu à une prime supérieure à la plus basse prime possible en incluant tout rabais pour un dossier sans accident ou

sans infraction aux règlements de la circulation ou pour des années d'expérience de conduite. Les personnes salariées dont le taux de prime change à la suite d'un accident de la route dont elles ne sont pas responsables et qui n'est pas imputable au mauvais temps ne doivent pas être pénalisées.

- e) L'employeur rembourse le coût des frais d'enregistrement d'automobile provinciaux.

25.03 Lorsque, dans l'accomplissement de ses fonctions, la personne salariée est tenue par l'employeur d'utiliser un moyen de transport autre que sa propre voiture, l'employeur acquittera le coût en entier du moyen de transport.

25.04 Aux fins de l'application des clauses 25.05 et 25.06, la personne salariée est considérée en situation de voyage, chaque jour où :

- a) elle est autorisée par l'employeur à être à l'extérieur de sa zone d'affectation pour le compte de l'employeur pendant au moins la période de 7 h à 13 h 30 ou celle de 11 h 30 à 18 h 30 ; ou
- b) elle est, avec l'autorisation de l'employeur, à l'extérieur de sa zone d'affectation pour le compte de l'employeur pendant une période de temps qui comprend l'heure du dîner, et pendant laquelle elle a besoin d'hébergement pour la nuit ; ou
- c) elle est tenue par l'employeur de demeurer en résidence à un établissement commercial pour le compte de l'employeur.

25.05 Dépenses remboursables en situation de voyage - applicables aux unités I et II

Lorsque la personne salariée est en situation de voyage, elle est remboursée selon les modalités suivantes, pour les dépenses qu'elle engage dans l'accomplissement de ses fonctions pour l'employeur :

- a) À compter du premier jour du mois suivant la date de la signature de la présente convention collective, pour chaque jour où la personne salariée est en situation de voyage et doit acheter ses repas, la somme remboursée correspondra au total de l'indemnité de repas quotidienne et de l'indemnité de faux frais quotidienne précisées dans la Directive sur les voyages de l'AFPC.
 - b) Cette somme sera réduite des indemnités de repas précisées dans la Directive sur les voyages de l'AFPC pour les repas fournis par l'employeur.
- 25.06
- a) Lorsqu'une personne salariée n'est pas en situation de voyage, elle touche une indemnité quotidienne de 8,50 \$ par jour au regard de chaque jour de travail effectué, y compris les jours où elle effectue des heures supplémentaires autorisées. Cette indemnité quotidienne pourvoit au remboursement, aux personnes salariées, des frais de représentation et de parcomètre.
 - b) Si la personne salariée est tenue, avec approbation préalable, de travailler pour le compte de l'employeur dans sa zone d'affectation, à une conférence ou à des cours de perfectionnement non en résidence pour animer un cours ou donner de la formation ou dans le cadre de négociations, et qu'elle travaille pendant la période du dîner, elle peut réclamer le montant du dîner selon les taux de l'AFPC au lieu de l'indemnité quotidienne de 8,50 \$ prévue à la clause 25.06 a).
- 25.07
- Lorsque, dans l'accomplissement de ses fonctions pour l'employeur, la personne salariée a besoin d'hébergement pour la nuit, elle touche le remboursement du coût de sa chambre d'hôtel, sous réserve de la présentation des reçus. Si la personne salariée choisit de prendre des dispositions personnelles pour l'hébergement durant la nuit, elle touche un remboursement au taux de 50 \$ par nuit.
- 25.08
- Les personnes salariées bénéficient d'un stationnement gratuit à leur lieu de travail ou à proximité de celui-ci.

- 25.09 Sur présentation de reçus, les personnes salariées touchent le remboursement de toutes leurs dépenses de stationnement engagées pendant qu'elles accomplissent leurs fonctions pour le compte de l'employeur.
- 25.10 Les personnes salariées touchent le remboursement de tous les frais de péage engagés dans l'accomplissement de leurs fonctions pour le compte de l'employeur.
- 25.11 Lorsque la personne salariée est mutée à la demande de l'employeur, ou qu'elle est tenue par l'employeur d'accepter une mutation, ou qu'elle est l'heureuse candidate à un concours d'avancement qui entraîne une réinstallation, la personne salariée touche uniquement le remboursement des frais de réinstallation (y compris les repas et les faux frais) en conformité avec la politique de l'AFPC. Le remboursement correspond à la plus basse de trois (3) estimations, dans la mesure du possible, relatives au déménagement des effets personnels ; le paiement se fait par chèque séparé.
- 25.12 Aux fins de la clause 25.01 (allocation de voiture), pour chaque mois civil au cours duquel la personne salariée touche la rémunération d'au moins dix (10) jours, l'employeur paye l'allocation de voiture en entier. Pour tout mois au cours duquel la personne salariée touche la rémunération de moins de dix (10) jours, l'employeur ne paye aucune allocation de voiture.
- 25.13
- a) La représentante régionale ou le représentant régional, l'agente régionale ou l'agent régional de syndicalisation et le personnel administratif du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut continuent de toucher les prestations et les indemnités régies par la Directive sur les postes isolés de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou des manuels ou des règlements du Conseil du Trésor intitulés de manière semblable et modifiés à l'occasion.
 - b) Nonobstant les dispositions de la Directive, les personnes salariées qui y sont assujettis peuvent, à l'occasion, décider de ne pas s'envoler vers le Sud et peuvent réclamer des dépenses, appuyées par les reçus appropriés, au titre du déplacement dans le Nord, à condition que le coût ne dépasse pas les coûts auxquels elles auraient eu droit en

vertu des dispositions de la Directive. Les parties conviennent que le 1^{er} janvier sera la date qui sera utilisée annuellement pour déterminer les tarifs aériens aux fins du calcul de toutes les allocations réclamées en vertu du présent paragraphe.

- c) L'employeur convient de négocier avec le syndicat tout changement aux avantages ou allocations dont il est question à l'alinéa 25.13 a).
- d) Les personnes salariées qui touchent des prestations et des indemnités en application de l'alinéa 25.13 a) reçoivent, sous réserve de la clause 1.11.2 de la Directive, un montant équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de l'indemnité qu'elles touchaient au cours de la période précédant immédiatement le début du congé de maternité, du congé parental ou du congé de compassion.
- e) Les parties conviennent que le régime complémentaire d'assurance-santé mentionné à la clause 24.01 sera modifié pour offrir aux personnes salariées la couverture à leur taux de rémunération annuel, plus l'indemnité de poste isolé, s'il y a lieu.

25.14 Lorsque la personne salariée est tenue par l'employeur d'exercer des fonctions à l'extérieur de sa région sur préavis de moins de sept (7) jours, l'employeur rembourse à la personne salariée le coût réel pour couvrir le coût des frais additionnels de soins à la famille. Toutes les réclamations doivent être attestées par des reçus.

Aux fins de la présente clause, le terme « famille » désigne une personne habitant en permanence chez la personne salariée.

25.15 En plus de payer les indemnités, les prestations et les dépenses remboursables particulières énoncées dans le présent article, l'employeur rembourse à la personne salariée les autres dépenses raisonnables engagées dans l'exécution de ses fonctions pour le compte de l'employeur, à condition que la personne salariée ait reçu au préalable l'autorisation d'effectuer de telles dépenses et que ces dépenses soient justifiées par des reçus.

- 25.16 À la demande de tout membre de l'unité II, l'employeur accorde une avance permanente de 500 \$. Cette avance est remboursée lorsque la personne salariée quitte son emploi à l'AFPC.

ARTICLE 26

ÉDUCATION ET FORMATION

- 26.01 La personne salariée qui entreprend un cours de formation en dehors de ses heures de travail normales peut, à la discrétion de l'employeur, toucher le remboursement total ou partiel des frais d'éducation directs, soit les frais qui doivent être payés pour terminer la formation et qui ne sont pas principalement de nature personnelle. Ce remboursement n'est pas refusé sans motif raisonnable.
- 26.02 La personne salariée, pour être admissible au remboursement, doit satisfaire à deux conditions :
- a) obtenir de l'employeur qu'il approuve la formation proposée avant qu'elle commence ;
 - b) terminer la formation de façon satisfaisante, notamment subir avec succès l'examen final qui se rattache au cours ou, s'il n'y a pas d'examen final, établir une fiche de présence excellente.
- 26.03 a) Dans certaines circonstances, les frais d'éducation directs sont remboursés en entier ; dans d'autres, à cinquante pour cent (50 %) ; et, dans certains cas, il n'y a aucun remboursement. L'employeur, en rendant sa décision, tient compte du fait que la formation reçue sera ou ne sera pas immédiatement applicable au travail de la personne salariée et, dans l'affirmative, le degré auquel elle sera applicable.
- b) Le remboursement en entier des frais d'éducation directs peut être approuvé dans des situations où un besoin de formation précis se rattachant au travail actuel de la personne salariée a été identifié. Le remboursement à cinquante pour cent (50 %) des frais d'éducation directs s'applique dans d'autres cas où le besoin est moins précis,

ou qu'il se fonde davantage sur une opinion que sur une analyse rigoureuse. Cela comprendrait des situations où le besoin ne peut être déterminé de façon précise, où il n'y a aucun lien immédiat entre l'achèvement de la formation et l'affectation du stagiaire à un nouveau travail, ou lorsque la formation prévoit des besoins généraux à long terme de l'employeur.

- c) Le remboursement n'est pas approuvé au titre de la formation qui ne se rattache pas au moins directement aux besoins généraux de l'employeur et aux aspirations professionnelles raisonnables des personnes salariées.

26.04 L'employeur peut, dans certains cas, exiger de la personne salariée qu'elle s'engage par écrit à continuer son emploi chez l'employeur pendant une période spécifiée au terme de la formation autorisée. Si la personne salariée ne respecte pas cet engagement, la totalité ou une partie des frais d'éducation peut être recouvrée des sommes dues à la personne salariée au moment de la cessation de son emploi.

Congé payé d'examen

26.05 La personne salariée peut bénéficier d'un congé payé d'examen, pour faire un examen qui a lieu pendant les heures de travail à l'horaire de la personne salariée. Ce congé n'est accordé que lorsque le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de la personne salariée ou améliorera ses compétences. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

26.06 Participation aux cours de formation et aux conférences de l'AFPC

- a) Le personnel administratif a l'occasion de participer aux cours de perfectionnement de l'AFPC, y compris le Programme de formation des formatrices et formateurs de l'Alliance (PFFA) et les autres formations liées aux campagnes de l'AFPC lorsque le sujet est pertinent à leur emploi ou contribue à leur perfectionnement professionnel. Les demandes d'inscription à ces cours devraient être présentées dans les délais prescrits et l'approbation sera basée sur les nécessités du service et le nombre de places disponibles.

- b) Le personnel administratif aura l'occasion d'assister aux conférences de l'AFPC comme les conférences de syndicalisation, de santé et de sécurité, de l'éducation et des femmes, à titre de formation liée à un plan de carrière ou à un poste de perfectionnement.
- c) Si la personne salariée assiste à un cours ou à une conférence aux termes de l'alinéa a) ou b) ci-dessus, et qu'elle est tenue d'assister à des séances pendant ses jours de repos, elle sera remboursée en conformité avec les clauses 17.13 a) et b).

26.07 Préparation à la retraite

- a) À la demande de la personne salariée, l'employeur lui accorde une fois dans sa carrière un congé payé pour participer à :
 - (i) un colloque sur la retraite parrainé par l'AFPC ; ou
 - (ii) un colloque sur la retraite parrainé par une organisation autre que l'AFPC, ou les deux.
- b) L'employeur paie les frais d'inscription ou les coûts de consultations afin d'obtenir un avis par un professionnel dans le domaine, jusqu'à concurrence de 500 \$.
- c) Cette inscription ou les coûts de consultation ne seront pas utilisés de concert avec d'autres programmes de préretraite semblables qui pourraient être remboursés par l'employeur.

26.08 Comité permanent de la formation du personnel

- a) Les parties conviennent de mettre sur pied un comité permanent de formation du personnel. Le comité se réunira au moins deux fois par année, et plus souvent au besoin, pour étudier les besoins et la planification en matière de formation du personnel portés à son attention par l'exécutif du syndicat ou par l'employeur. Les besoins de formation individuelle ne seront pas signalés à ce comité.

- b) Le comité sera composé de deux personnes représentantes de chacune des unités de négociation – UCES I et UCES II –, de la directrice ou du directeur des bureaux régionaux et d'une personne représentant la Section des ressources humaines.
- c) La formation porte, entre autres, sur les aspects suivants :
 - (i) formation des nouveaux représentants régionaux et des nouvelles représentantes régionales ;
 - (ii) nouvelles questions, nouveaux programmes et nouveaux projets ;
 - (iii) besoins spéciaux : renforcement de l'esprit d'équipe, perfectionnement des compétences, gestion du stress, planification du style de vie (retraite, santé) ;
 - (iv) formation en informatique ;
 - (v) formation du nouveau personnel administratif.
- d) Lorsque l'employeur juge qu'il faut implanter de nouveaux programmes de logiciels informatiques dans les bureaux régionaux, la formation nécessaire sera donnée en même temps.

ARTICLE 27

CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGÉ PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

-
- 27.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé-éducation. À la demande par écrit de la personne salariée et sous réserve de l'approbation de l'employeur, la personne salariée peut bénéficier d'un congé-éducation non payé pour diverses périodes jusqu'à concurrence d'un (1) an et renouvelable par accord mutuel. Ces congés sont accordés aux fins de fréquenter une institution reconnue dans le but d'acquérir une formation spéciale dans un domaine du savoir où la personne salariée a besoin d'une préparation particulière afin de mieux remplir son rôle actuel, ou dans le but d'entreprendre

des études dans un domaine quelconque afin de fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir. Ces demandes de congé non payé ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

- 27.02 Aux termes du présent article, l'employeur peut, à sa discrétion, consentir à la personne salariée en congé-éducation non payé une indemnité tenant lieu de salaire allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel figurant à l'Annexe A de la présente convention collective, selon le degré auquel, de l'avis de l'employeur, le congé-éducation se rattache aux nécessités du service. L'indemnité de la personne salariée récipiendaire d'une bourse ou d'une bourse d'études pourra être réduite. Le cas échéant, la réduction ne dépasse pas le montant de la bourse ou de la bourse d'études.
- 27.03 Les indemnités que reçoit déjà la personne salariée peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé-éducation. La personne salariée est avisée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.
- 27.04 À titre de condition d'obtention du congé-éducation non payé, la personne salariée doit, sur demande et avant le commencement du congé, s'engager par écrit à reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période au moins égale à la période de congé accordée.

Si la personne salariée :

- a) ne termine pas le cours d'études ;
- b) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours d'études ; ou
- c) cesse d'être employée avant l'expiration de la période de service qu'elle s'est engagée à compléter après avoir terminé son cours d'études ;

elle rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées, en application du présent article, durant le congé éducation ou toute autre somme moindre, fixée par l'employeur.

Congé payé de perfectionnement professionnel

- 27.05 a) Le perfectionnement professionnel désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, peut vraisemblablement faciliter le perfectionnement professionnel de la personne salariée et permettre à l'organisme d'atteindre plus facilement ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme s'inscrivant dans le cadre du perfectionnement professionnel :
- (i) un cours donné 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 se rattachant directement au travail de la personne salariée.
- b) Sous réserve de l'approbation de l'employeur, la personne salariée qui en fait la demande par écrit peut bénéficier d'un congé payé de perfectionnement professionnel pour une des activités énoncées à l'alinéa 27.05 a) ci-dessus. La personne salariée ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 17 (Durée du travail et heures supplémentaires) et de l'article 18 (Rémunération au titre du déplacement) pendant la durée du congé payé de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause. Une telle demande n'est pas refusée sans motif raisonnable. L'employeur répond à ces demandes dans les 30 jours.
- c) La personne salariée qui bénéficie d'un congé payé de perfectionnement professionnel touche le remboursement de toutes ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses qu'elle a engagées et que l'employeur juge appropriées.

Applicable uniquement à l'unité II (27.06 et 27.07)

- 27.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, les personnes salariées peuvent assister à des cours offerts par l'AFPC, sans perte de rémunération.

- 27.07 Les personnes salariées visées par la présente convention collective qui assistent à des cours de l'AFPC durant la fin de semaine, avec autorisation au préalable, ont droit à du temps libre payé équivalent, à une date mutuellement acceptable.
- 27.08 Les personnes salariées visées par la présente convention collective, qui assistent à des réunions ou à d'autres activités syndicales non prévues autrement par la présente convention collective, ont droit, avec approbation préalable, à du temps libre équivalant à un moment mutuellement acceptable.

ARTICLE 28

INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

- 28.01 Pendant la durée de la présente convention collective, le syndicat, ainsi que les personnes salariées visées par ladite convention collective, ou au nom duquel la convention a été négociée, ne font pas la grève, et le syndicat n'autorise aucune de ses personnes salariées à faire la grève et ne déclare aucune grève. L'employeur n'impose pas de lock-out aux personnes salariées pendant la durée de la présente convention collective.
- 28.02 Les personnes salariées visées par la présente convention collective ont le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage et de refuser d'accomplir les fonctions des travailleurs et travailleuses en grève.
- À moins qu'une autorisation n'ait été accordée par l'employeur, la personne salariée qui exerce le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage qui est dressée à son lieu de travail, ou à proximité, perd sa rémunération.
- 28.03 Les parties conviennent que si l'employeur met en lock-out une des unités de négociation de l'UCES, et que les membres de l'unité mise en lock-out dressent une ligne de piquetage, les membres de l'autre unité de négociation auront le droit de ne pas franchir la ligne de piquetage. Il est convenu que si les travailleurs et les travailleuses qui ne franchissent pas la ligne de piquetage dans cette circonstance, travaillent pour le compte de l'employeur (ou sont en mesure de faire du travail pour le compte de

l'employeur), lesdits travailleurs et travailleuses ne perdront pas de rémunération.

- 28.04 Aucune personne salariée ne fait l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur pour avoir exercé les droits énoncés dans le présent article.

ARTICLE 29

SANTÉ ET SÉCURITÉ

PRÉAMBULE

- 29.01 L'employeur convient de prendre les mesures appropriées jugées nécessaires pour veiller à ce que les personnes salariées, pendant la durée de leur emploi, travaillent dans un milieu sûr et sain.

L'employeur et le syndicat conviennent d'encourager les personnes salariées à travailler d'une façon sécuritaire, et les personnes salariées respectent les règles et les usages en matière de santé et de sécurité, établis de temps à autre par l'employeur comme mesure de protection pour elles-mêmes et pour les autres.

COMITÉ MIXTE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 29.02 Les parties conviennent de mettre sur pied un comité mixte de santé et de sécurité représentant le syndicat du personnel et l'employeur, au palier du siège social ou de la Direction, et un comité mixte de santé et de sécurité dans chacune des régions des coordonnatrices et coordonnateurs régionaux. Les réunions des comités régionaux de santé et de sécurité ont lieu habituellement de concert avec les séances régionales de consultation patronale-syndicale.

Le comité examine des questions telles la protection de la santé et la prévention contre les risques à la vie et à la propriété, et il formule des recommandations pertinentes. Le comité portera surtout attention aux questions concernant des conditions de travail prétendues dangereuses ou insalubres. Des réunions auront lieu à intervalles réguliers et on publiera les procès-verbaux

de toutes les réunions. Deux membres du comité mixte de santé et de sécurité, soit un membre de la direction et un membre du syndicat, font enquête conjointement au sujet de tous les accidents impliquant des membres de l'unité de négociation, lorsque le comité juge une telle enquête nécessaire.

FORMATION EN SECOURISME

- 29.03 L'employeur encouragera les personnes salariées à suivre des cours de premiers soins et, à cette fin, il assumera les frais de la formation en secourisme. Les personnes salariées choisies par l'employeur pour suivre des cours de formation en secourisme bénéficient de temps libre sans perte de rémunération.

EXAMENS SPÉCIAUX

- 29.04 L'employeur convient de procéder à des examens appropriés des personnes salariées et du milieu de travail, y compris une évaluation des risques du lieu de travail, tels que jugés nécessaires, dans le but d'assurer un milieu de travail sûr en consultation avec le CMSST, et l'employeur prend à sa charge le coût de ces examens ou évaluations des risques.

EXAMENS MÉDICAUX

- 29.05 Lorsque l'employeur exige que la personne salariée se soumette à un examen médical effectué par un médecin qualifié, la personne salariée ne paiera aucuns frais relativement à l'examen. Les résultats de tous les examens médicaux seront fournis à la personne salariée sur demande.

PROCÉDÉS DE TRAVAIL

- 29.06 L'employeur prévoira des procédés de travail sûrs et une formation aux personnes salariées en matière de manipulation des matériaux, d'opération de l'équipement et d'exposition aux substances toxiques.

PERSONNES SALARIÉES BLESSÉES

- 29.07 Advenant qu'une personne salariée subisse des blessures au travail et qu'elle devienne handicapée par suite de ces blessures, l'employeur fait tout effort possible pour trouver un emploi convenable à la personne salariée blessée, s'il y en a.

INFORMATION EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

- 29.08 L'employeur convient, pour ce qui est des conditions dans le milieu de travail, de fournir au syndicat, à la demande de ce dernier, tout renseignement qu'il détient en matière de santé et de sécurité.

SITUATIONS DANGEREUSES

- 29.09 Lorsque la personne salariée refuse de travailler dans une situation dangereuse en vertu de la loi provinciale d'hygiène et de sécurité professionnelles applicable, la personne salariée ne fait pas l'objet de sanctions disciplinaires.
- 29.10 La personne salariée enceinte a le droit de refuser d'accomplir des tâches qui peuvent la menacer ou menacer l'enfant à naître. La personne salariée qui exerce ce droit se voit attribuer d'autres tâches.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 29.11 La présence de risques à la santé et à la sécurité dans le milieu de travail peut faire l'objet d'un grief en vertu de l'article 14 (Procédure de règlement des griefs) de la présente convention.

TERMINAUX À ÉCRAN DE VISUALISATION ET ÉVALUATIONS ERGONOMIQUES

- 29.12 a) Après chaque période de quarante-cinq (45) minutes de travail continu à un TEV, l'opératrice ou l'opérateur de TEV est relevé de ses fonctions pendant 15 minutes.
- b) Une opératrice enceinte de TEV peut demander à être réaffectée à des fonctions autres que celles au TEV, sans perte de rémunération ou d'avantages, pour le reste de sa grossesse, en soumettant une demande par écrit à l'employeur.

- c) L'employeur s'engage à faire faire une évaluation ergonomique du poste de travail d'une personne salariée sur présentation d'une demande écrite.

ACTIVITÉ RÉCRÉATIVE

- 29.13
- a) Les parties conviennent de la nécessité de participer à des activités récréatives pour atténuer le stress relié au travail. À cette fin, l'employeur convient de rembourser les personnes salariées un montant jusqu'à concurrence de huit cents dollars (800 \$) par année à la première paye en janvier.
 - b) L'indemnité pour activité récréative sera calculée au prorata, à raison de 1/12 du montant annuel pour chaque mois au cours duquel la personne salariée touche une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures de travail.
 - c) Les personnes salariées nommées pour une période déterminée seront tenues de soumettre une réclamation au titre du remboursement, le 1^{er} janvier chaque année ou après cette date. Si la personne salariée nommée pour une période déterminée cesse d'être une personne salariée avant le 1^{er} janvier, elle peut réclamer 1/12 de l'indemnité pour chaque mois au cours duquel elle touche une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures de travail.

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS ET À LA FAMILLE (PAEF)

- 29.14
- a) L'Alliance et les syndicats qui représentent le personnel – l'Union canadienne des employés de syndicats et le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance – reconnaissent que presque tout problème de caractère humain peut être traité avec succès à condition d'être dépisté tôt et renvoyé aux ressources appropriées. Cela est vrai, qu'il s'agisse d'alcoolisme, de toxicomanie, de finances, d'affection physique, de stress mental ou émotif, de problèmes matrimoniaux ou familiaux, ou autres. Il s'agit de problèmes de santé ou de comportement qui pourraient avoir des conséquences graves sur la vie des personnes salariées en cause, leur famille ou leur rendement au travail. Les syndicats et l'Alliance reconnaissent que la structure et le volume du travail accompli par les personnes salariées de l'Alliance peuvent contribuer considérablement à ces genres de problèmes.

- b) Par conséquent, l'Alliance et les syndicats qui représentent le personnel désirent favoriser et maintenir une attitude d'aide propre à la solution de ces problèmes éprouvés par le personnel, à tout niveau. Il est reconnu toutefois que le règlement de tels problèmes exige la motivation personnelle et la collaboration spontanée du personnel, à un degré élevé. Il est également reconnu qu'un personnel de relève sera nécessaire si l'on juge qu'une personne salariée a besoin de s'absenter du travail pendant une période de temps considérable.

29.15 L'employeur s'engage à mener un projet pilote pour tenter de rendre le lieu de travail « exempt d'odeurs ». Les dispositions du projet comprendront :

- une évaluation par le personnel ;
- une évaluation périodique par les membres ;
- des avis aux membres participant à un projet sur l'élimination des odeurs ;
- pendant le projet pilote, tous les cours de formation seront annoncés comme étant exempts d'odeurs ;
- une évaluation périodique de l'efficacité du projet.

29.16 L'employeur s'engage à fournir un résumé des blessures au comité national de santé et de sécurité, pour examen et révision internes, tous les trois (3) mois. L'employeur lui fournira également, sur demande, une liste des membres des unités de négociation qui ont présenté une demande d'indemnisation pour accident du travail.

29.17 Lorsque cela est nécessaire, la personne salariée qui doit utiliser son véhicule recevra un remboursement d'un maximum de 100 \$ pour l'achat d'une trousse de survie en hiver pour l'auto.

29.18 Lorsque la personne salariée est tenue de se déplacer régulièrement dans la région du Nord, et lorsque nécessaire, elle obtient, sur demande et sur présentation de reçus, le remboursement des frais liés à l'achat de services routiers d'urgence On-Star ou autres services similaires, jusqu'à concurrence de 500 \$ par année.

29.19 L'employeur convient de fournir aux personnes salariées qui en font la demande un téléphone cellulaire et un plan de service.

ARTICLE 30

PRIME DE BILINGUISME

30.01 L'employeur convient de verser une prime de bilinguisme conformément à l'Annexe A aux personnes salariées admissibles visées par la présente convention collective qui sont tenues par l'employeur d'utiliser plus d'une langue lorsqu'elles communiquent oralement ou par écrit si elles sont reconnues par l'employeur comme satisfaisant aux exigences des compétences linguistiques applicables à leur poste.

Par souci de clarté, précisons que les personnes salariées qui utilisent une autre langue considérée comme un atout par l'employeur touchent aussi la prime.

30.02 L'employeur convient que le montant de la prime de bilinguisme précisé à l'Annexe A sera majoré le 1^{er} mai de chaque année selon une méthode de calcul composée en fonction du même pourcentage de la hausse salariale que les parties ont négocié pour l'année visée.

30.03 La personne salariée admissible a droit de toucher la prime de bilinguisme au cours de toute période de congé payé, jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs.

30.04 Le paiement de la prime de bilinguisme est intégré à la paye régulière versée toutes les deux semaines.

30.05 La prime de bilinguisme est considérée comme faisant partie du traitement de la personne salariée aux fins des régimes suivants :

- Régime de retraite de l'AFPC ;
- Régime de pensions du Canada ou Régime de rentes du Québec ;
- Régime d'assurance invalidité de longue durée de l'AFPC ;
- Indemnisation des accidents de travail ;
- Régime d'assurance-vie collective de l'AFPC ;
- Régime d'assurance-emploi.

30.06 La prime de bilinguisme n'est pas considérée comme faisant partie

du traitement de la personne salariée et elle ne sert pas au calcul des droits à traitement de la personne salariée dans ces cas :

- a) mutation ;
- b) avancement ;
- c) calcul des heures supplémentaires ;
- d) indemnité de départ.

30.07 Lorsque l'employeur avise la personne salariée qu'elle n'est plus admissible à la prime de bilinguisme, la personne salariée est avisée deux (2) mois avant qu'il soit donné suite à la cessation du versement de la prime.

30.08 La prime de bilinguisme est payable à la personne admissible embauchée sur une base occasionnelle ou temporaire.

ARTICLE 31

RÉMUNÉRATION

31.01 La personne salariée a droit de recevoir, pour services rendus, la rémunération indiquée à l'Annexe A de la présente convention collective pour la classification du poste auquel il est nommé.

31.02 La date d'augmentation d'échelon de rémunération de la personne salariée nommée à un poste est le jour de l'anniversaire de la période d'augmentation d'échelon de rémunération du poste auquel la personne salariée a été nommée.

31.03 La période d'augmentation d'échelon est telle que précisée à l'Annexe A (Taux de rémunération).

31.04 Lorsque la personne salariée obtient de l'avancement, elle a droit au taux de rémunération, dans l'échelle de traitement du niveau de classification au regard duquel elle a obtenu de l'avancement, et qui pourvoit à une augmentation d'un montant qui n'est pas inférieur à l'augmentation d'échelon annuelle la plus basse à laquelle pourvoit la nouvelle échelle de traitement.

- 31.05 Si la personne salariée obtient de l'avancement à la date à laquelle elle aurait par ailleurs touché une augmentation d'échelon au regard de son ancien poste, cette augmentation d'échelon est réputée avoir été dûment autorisée avant que soit déterminé le taux de rémunération applicable à la personne salariée lors de l'avancement.
- 31.06 Sauf dans des circonstances exceptionnelles, la personne salariée est payée toutes des deux (2) semaines par dépôt direct et on lui remet un relevé électronique, accessible dans le portail du système de paye en ligne, sur lequel sont indiqués son traitement brut et net ainsi que les détails de toutes les retenues.
- 31.07 L'employeur rembourse toute la rétroactivité au titre de la rémunération, des avantages et des allocations et applique les nouveaux taux de rémunération, avantages, indemnités et tous les rajustements dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention collective.
- 31.08 Lorsque la personne salariée est tenue, par écrit, par l'employeur, d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins un (1) jour ouvrable, les fonctions d'un poste plus élevé que celui qu'elle occupe, elle touche une rémunération d'intérim calculée à compter du premier jour de cette période d'intérim, comme si elle avait été nommée au poste plus élevé. La rémunération d'intérim n'est sujette à aucune augmentation de rémunération applicable au poste d'attache de la personne salariée lors de l'affectation. Cependant, la personne salariée aurait droit de bénéficier de toute augmentation de rémunération applicable au poste plus élevé qu'elle occupe, à titre intérimaire. Les jours fériés payés (mais pas les jours de congé comprimés) comptent comme jours de travail dans le calcul de la période d'un (1) jour ouvrable donnant droit à la rémunération d'intérim.

ARTICLE 32

PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL ASSUJETTIES À LA PRÉSENTE CONVENTION

Applicable uniquement à l'unité II

- 32.01 À moins d'indications contraires précises dans le présent article, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées à temps partiel.
- 32.02 « Personne salariée à temps partiel » s'entend d'une personne employée par l'Alliance et qui est tenue de travailler moins de trente-cinq (35) heures par semaine et qui travaille au moins 17,5 heures par semaine.
- 32.03 La semaine de travail d'horaire de la personne salariée à temps partiel est d'au moins dix-sept heures et demie (17½), du lundi au vendredi inclusivement, tel que le détermine l'employeur.
- 32.04 Le nombre minimal de dix-sept heures et demie (17½) de travail par semaine peuvent, avec l'approbation de l'employeur, être réparties en moyenne sur une période de deux (2) semaines.
- 32.05 Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, les heures supplémentaires s'entendent du travail autorisé et accompli en excédent de sept (7) heures, un jour de travail d'horaire ;

ou

du travail autorisé et accompli en excédent de trente-cinq (35) heures, une semaine de travail d'horaire ;

ou

du travail autorisé et accompli le samedi ou le dimanche ;

ou

du travail supplémentaire autorisé et accompli un jour férié payé.

- 32.06 Sous réserve de la clause 32.08, la personne salariée à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins trente-cinq (35) heures.
- 32.07 Sous réserve de la clause 32.08, la personne salariée à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie pour chaque mois civil au cours duquel elle touche la rémunération d'au moins trente-cinq (35) heures.
- 32.08 Aux fins du présent article, la personne salariée à temps partiel accumule ses crédits de congé annuel et ses crédits de congé de maladie proportionnellement à ses heures de travail d'horaire hebdomadaires, déterminées et autorisées par l'employeur au moment de la nomination, représentant des heures normales d'horaire des employées à temps plein.
- Ces crédits de congés accumulés sont convertis en heures et en minutes.
- 32.09 La période d'augmentation d'échelon de la personne salariée à temps partiel est établie selon cette formule :
- $$\frac{12 \times (35)}{(\text{heures d'horaire hebdomadaires lors de la nomination})}$$
- 32.10 La personne salariée à temps partiel a droit de recevoir, pour services rendus, en conformité avec la clause 31.08, une rémunération à tarif horaire.
- 32.11 La personne salariée à temps partiel admissible à la prime de bilinguisme a droit de toucher la prime de bilinguisme au regard de tout mois durant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins trente-cinq (35) heures.
- 32.12 Le montant de la prime de bilinguisme payable à la personne salariée admissible à temps partiel est établi proportionnellement à ses heures de travail d'horaire hebdomadaires, déterminées et autorisées par l'employeur au moment de la nomination, représentant des heures normales d'horaire des personnes salariées à temps plein.

- 32.13 La personne salariée à temps partiel est admissible à l'indemnité de rappel et de rentrée au travail, telle qu'énoncée à l'article 33, un jour ouvrable prévu à l'horaire, au cours duquel elle a travaillé sept (7) heures, ou un jour de repos ou un jour férié désigné payé.
- 32.14 Les personnes salariées à temps plein qualifiées se voient accorder les premières l'occasion de toucher l'indemnité de rappel et de rentrée au travail, tel qu'énoncé à l'article 33 de la présente convention.
- 32.15 La personne salariée à temps partiel touche une rémunération au regard des congés annuels payés, des congés de maladie payés, des congés spéciaux payés et des jours fériés désignés payés, pour sa durée de travail hebdomadaire d'horaire, déterminée et autorisée par l'employeur au moment de la nomination.
- 32.16 Nonobstant toute autre disposition dans le présent article, si la personne salariée à temps partiel travaille ou travaillera temporairement 35 heures par semaine (c.-à-d. à temps plein) pendant quatre semaines ou plus, elle bénéficiera des avantages comme si elle était une personne salariée à temps plein pendant la période de travail à temps plein.

ARTICLE 33

INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

- 33.01 a) Lorsque la personne salariée est rappelée à son lieu de travail après avoir terminé ses heures de travail régulières et quitté son lieu de travail, ou
- b) lorsque la personne salariée est tenue de rentrer au travail et qu'elle rentre au travail, un jour de repos ou un jour férié payé, elle touche la plus élevée des rémunérations suivantes :
- (i) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées, ou

- (ii) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, à condition que la période des heures supplémentaires effectuées par la personne salariée ne soit pas accolée à ses heures de travail régulières.

33.02 Lorsque la personne salariée, qui est rappelée à son lieu de travail ou qui rentre au travail un jour de repos ou un jour férié payé, conformément à la clause 33.01, est tenue d'utiliser des moyens de transport autres que les moyens de transport en commun normaux, elle touche :

- a) une indemnité de kilométrage au taux normalement payé à la personne salariée lorsque celle-ci est autorisée par l'employeur à utiliser une voiture lorsque la personne salariée utilise sa propre voiture ; ou
- b) les dépenses réellement faites pour d'autres moyens de transport commerciaux, à condition que la personne salariée soumette un reçu aux fins de remboursement de plus de dix dollars (10 \$) ; ou
- c) les dépenses réellement faites pour le stationnement, si nécessaire.

Le temps que la personne salariée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle ou chez lui n'est pas considéré comme du temps de travail.

33.03 Les clauses 33.01 et 33.02 ne s'appliquent pas à la personne salariée qui est tenue, avant la fin du jour de travail et à tout moment antérieur, de rentrer au travail et qu'elle rentre un jour de travail normal en dehors de ses heures de travail régulières. Cette personne touche la plus élevée de ces rémunérations :

- a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées ; ou
- b) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, à condition que la période des heures supplémentaires effectuées par la personne salariée n'est pas accolée à ses heures de travail régulières.

ARTICLE 34

ÉTIQUETTE SYNDICALE

- 34.01 L'étiquette syndicale, telle qu'autorisée par le syndicat, est apposée sur toute la correspondance, tous les rapports, mémoires, etc., qui sont réalisés au bureau de l'employeur par les personnes qui travaillent aux termes des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 35

EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 35.01 Sur demande, l'employeur fournit à la personne salariée, dans un délai de dix (10) jours, un exposé complet et à jour de ses fonctions.
- 35.02 Avant d'introduire ou de modifier les exposés des fonctions des postes dans l'unité de négociation, ou d'introduire des exposés de fonctions des postes nouvellement créés, l'employeur amorce une consultation valable avec les personnes représentantes syndicales de l'unité de négociation, en application de l'article 12, afin de veiller à ce que le libellé de ces exposés de fonctions corresponde fidèlement aux tâches et aux responsabilités assumées en réalité, ou devant être assumées, par les personnes salariées.
- 35.03 Si l'employeur crée un nouveau poste ou des nouveaux postes dont le taux de rémunération n'est pas précisé dans la présente convention collective entre les parties, ou s'il modifie en grande partie les tâches ou les responsabilités des postes actuels, la présente convention collective entre les parties est alors rouverte pour permettre aux parties de négocier des taux de rémunération acceptables aux deux parties.
- 35.04 L'employeur convient qu'aucun poste ne sera rétrogradé ou bloqué par suite de l'application du présent article.

- 35.05 Advenant que l'employeur institue un nouveau poste (qui n'existait pas au moment de la signature de la présente convention), l'employeur s'engage à en informer le syndicat et à énoncer sa position, à savoir si le poste doit être reconnu comme faisant partie de l'unité de négociation. Sur demande écrite à cet effet du syndicat, l'employeur rencontre le syndicat pour discuter de la position de la direction, quant à l'inclusion de ce poste dans l'unité de négociation, ou quant à son exclusion de l'unité de négociation.
- 35.06 Si les parties ne peuvent s'entendre, à savoir si ce poste devrait être inclus ou exclu, l'une ou l'autre partie peut renvoyer l'affaire à la Commission des relations de travail de l'Ontario pour fin de décision.
- 35.07 Les parties conviennent que tous les postes seront classés selon les neuf (9) facteurs suivants :
- Connaissances
 - Compétences interpersonnelles
 - Concentration
 - Exigences physiques et visuelles
 - Complexité
 - Incidences du poste
 - Responsabilité quant à l'information
 - Perfectionnement touchant d'autres personnes et leadership
 - Conditions environnementales de travail

ARTICLE 36

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 36.01 L'expression « changement technologique » désigne la mise en place de matériel différent par sa nature, par son type ou par son nombre de celui qui était utilisé auparavant, un changement dans la manière dont l'employeur effectue ses opérations, qui se rapporte à la mise en place de ce matériel, et tout changement dans les méthodes de travail et dans les opérations, qui affecte une ou plusieurs personnes salariées.
- 36.02 Élimination des effets défavorables : L'employeur, lorsqu'il

procède à des changements technologiques, s'engage à éliminer tous les effets défavorables causés aux personnes salariées et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux que ces changements pourraient entraîner.

36.03 Avis : Lorsque l'employeur songe à introduire un changement technologique :

- a) il accepte de donner au syndicat un préavis aussi long que possible de son intention et de procéder à la mise à jour des renseignements fournis au fur et à mesure que des développements et des modifications se produiront ;
- b) nonobstant ce qui précède, l'employeur fournit au syndicat, au moins 90 jours avant l'introduction d'un changement technologique, un exposé circonstancié du projet qu'il entend réaliser, en révélant tous les effets et répercussions prévisibles sur les personnes salariées.

36.04 Renseignements pertinents inclus : L'avis mentionné à la clause 36.03 est donné par écrit et contient les renseignements pertinents portant notamment sur :

- a) la nature du changement ;
- b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ce changement ;
- c) le nombre approximatif de personnes salariées qui sont susceptibles d'être touchées par le changement, ainsi que le type d'emploi et le lieu de travail ;
- d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des personnes salariées touchées ;
- e) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les personnes salariées.

- 36.05 Rencontres syndicales-patronales sur les changements : Lorsque l'employeur a avisé le syndicat de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les 15 jours suivants et à tenir des consultations constructives et significatives en vue de parvenir à une entente sur les solutions à apporter aux problèmes soulevés par ce changement.
- 36.06 Protection des personnes salariées : Afin de rendre applicable le principe établi à la clause 36.02, l'employeur convient des dispositions suivantes, qui ont pour objet de protéger les personnes salariées visées par la présente convention :
- a) emploi garanti : sauf dispositions contraires prévues dans la présente convention, l'employeur garantit un emploi continu aux personnes salariées visées par la présente convention jusqu'à la signature de la prochaine convention collective entre les parties ;
 - b) classification garantie : au cours de la période d'emploi continu garantie aux termes de l'alinéa précédent, la personne salariée conserve sa classification et l'échelle de traitement correspondant, peu importe toute réaffectation à d'autres fonctions ou toute reclassification des fonctions accomplies par la personne salariée à un niveau inférieur ;
 - c) recyclage : les personnes salariées volontairement ou obligatoirement réaffectées ou reclassifiées du fait de ces changements doivent, dans la mesure où elles en ont besoin, être recyclées pendant leurs heures de travail tout en recevant leur plein salaire de l'employeur, sans frais additionnels pour la personne salariée. Les personnes salariées qui ne peuvent suivre un cours de recyclage conservent leur classification, ou l'équivalent, dans l'unité de négociation.
- 36.07 L'employeur s'assure que la formation des membres de la présente unité de négociation comprenne :
- a) une formation de la part de l'entreprise particulière ;
 - b) une formation de la part de l'employeur, pour ce qui est des demandes internes.

36.08 Lorsqu'il existe des régimes d'assurance-maladie provinciaux, il incombe à la personne salariée, lors de la mise en place du TEV :

- a) de faire un examen initial de la vue ;
- b) de faire des examens chaque année, tant que la personne salariée est tenue de travailler aux terminaux à écran de visualisation.

Lorsque de tels régimes n'existent pas ou que des régimes en vigueur sont annulés, l'employeur prend à sa charge les frais de l'examen annuel de la vue.

ARTICLE 37

ÉQUITÉ SALARIALE

37.01 Les parties tiennent à l'équité salariale. Un comité mixte syndical-patronal sera mis sur pied aux fins de mettre en application l'équité salariale.

Les parties tiennent à l'équité salariale, conformément au protocole d'accord n° 9. Un comité mixte syndical-patronal sera mis sur pied et se rencontrera à la demande de l'une ou l'autre partie aux fins d'établir et de maintenir l'équité salariale au sein de la famille de l'Alliance.

Le comité mixte existe pour développer et mettre en application l'équité salariale, et veiller à son application.

Lorsqu'on ne peut s'entendre au palier du comité, on prendra les mesures suivantes pour régler le différend :

- (i) le comité rencontrera une agente ou un agent de la commission d'examen de l'équité salariale ;
- (ii) il y aura une conférence préalable à l'audience ;
- (iii) tribunal.

Si le différend n'est pas réglé au palier du tribunal, tous les frais associés au tribunal sont partagés en parts égales par les parties.

ARTICLE 38

CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

38.01 Aux personnes salariées nommées pour une période indéterminée au sein des unités de négociation, l'employeur peut accorder un congé non payé d'une durée de cinq semaines à trois mois au cours d'une période donnée de douze mois.

Sous réserve des nécessités du service, ce congé est accordé de manière équitable au sein de l'organisation. La période de douze mois est une période de temps ininterrompue ne correspondant pas nécessairement à une année civile. Les conditions régissant ce congé sont les suivantes :

- a) La rémunération de la personne salariée participante est réduite en conséquence et étalée sur l'année.
- b) Le niveau de participation aux régimes de pension et d'avantages sociaux demeure inchangé, de même que les protections en vertu de ces régimes.
- c) Les taux de cotisation aux régimes de pension et d'avantages sociaux sont maintenus au même niveau qu'avant le congé, mais il incombe à la personne salariée d'acquitter sa part des primes ou des cotisations. Aucun crédit de congé annuel ou de congé de maladie n'est accumulé durant la période de congé non payé.
- d) Les modalités de congé approuvées ne sont modifiées qu'en présence de circonstances exceptionnelles et imprévues. Toute modification de ces modalités fera l'objet d'un préavis de 30 jours donné à la personne salariée.
- e) Tout changement demandé par la personne salariée, ou annulation des dispositions relatives au congé, doit être apporté dans les douze mois de la période d'étalement du revenu initialement approuvée.
- f) La personne salariée doit présenter par écrit sa demande de modification et elle doit donner un préavis raisonnable.

- g) La période de congé non payé n'est prolongée d'aucune autre période de congé payé ou non payé.
- h) Les personnes salariées ont droit de demander un congé avec étalement du revenu une fois tous les deux (2) ans.
- i) La demande de congé avec étalement du revenu se trouve à l'Annexe D.

ARTICLE 39

FONDS DE SOLIDARITÉ DE L'UCES

L'employeur verse une somme forfaitaire annuelle de cinq mille dollars (5 000 \$) au Fonds de solidarité de l'UCES. Cette contribution est remise à la trésorière ou au trésorier de l'UCES le 1^{er} mai de chaque année.

ARTICLE 40

CONFÉRENCES DU PERSONNEL

- 40.01 Reconnaissant que les membres de l'UCES d'un bureau régional ont peu d'occasions de rencontrer leurs homologues des autres bureaux régionaux et, reconnaissant que les conférences nationales ont été très bénéfiques, l'employeur organisera une conférence nationale du personnel pour les membres de l'UCES au moins une fois par cycle budgétaire.
- 40.02 De plus, reconnaissant que les différentes régions peuvent offrir de la formation, la conférence nationale du personnel sera conçue en fonction des commentaires obtenus par les personnes représentant les unités I et II de l'UCES au cours d'un processus de consultation. La conférence peut porter sur divers sujets, dont le mieux-être, l'autonomisation, la sensibilisation aux enjeux de justice sociale et fournir des outils visant à améliorer la santé mentale et physique.

ARTICLE 41

POSTES D'ENRICHISSEMENT DE CARRIÈRE

41.01 Les parties conviennent de mettre en place des postes d'enrichissement de carrière (PEC) pour les membres de l'unité II de l'UCES.

41.02 Objectif du PEC

L'objectif des postes d'enrichissement de carrière (PEC) est d'offrir au personnel administratif une occasion d'acquérir des compétences qui les aideront à augmenter leurs chances de décrocher un poste d'agent ou d'agente.

41.03 Critères de sélection

Pour être admissibles au processus de dotation des PEC, les personnes salariées doivent satisfaire les critères suivants :

- a) elles doivent occuper un poste de durée indéterminée au sein de l'unité de négociation; et
- b) elles doivent compter au moins une année de service continu.

La priorité de sélection est accordée aux personnes candidates qui se déclarent membres d'un groupe d'équité ciblé par l'AFPC comme un groupe montrant un écart de représentation potentiel conformément au Plan d'équité en matière d'emploi de l'AFPC.

41.04 En outre, les parties conviennent de ce qui suit :

- a) Offrir aux membres de l'unité II de l'UCES seulement les postes d'enrichissement de carrière.
- b) Lorsque les membres de l'unité II de l'UCES sont choisis pour les PEC, leur poste d'attache est occupé temporairement pour la durée de l'affectation.

- c) L'employeur doit fournir un plan de travail qui comprend une rétroaction régulière en consultation avec la personne salariée choisie.
- d) La personne titulaire d'un PEC est habituellement affectée à des tâches aux côtés de représentantes ou représentants régionaux et d'agentes ou d'agents de syndicalisation expérimentés. Toutefois, elles peuvent être appelées à travailler aux côtés d'autres agentes ou agents ou membres du personnel de l'AFPC expérimentés dans la mesure où le besoin de formation ou de perfectionnement est indiqué dans le plan de travail.
- e) Les PEC ne doivent pas durer plus d'un (1) an, à moins d'accord mutuel entre les parties.
- f) L'employeur et la personne titulaire d'un PEC feront tous les efforts possibles pour déterminer les projets et occasions d'emploi qui répondront aux objectifs du plan individuel au cours de la période d'un an.
- g) Nonobstant e) et f) ci-dessus, si un objectif identifié n'a pas été atteint au cours de la période d'un an et qu'une occasion, permettant à la personne salariée d'atteindre cet objectif, se présente peu après la fin du PEC, l'employeur fera tous les efforts possibles pour permettre à la personne participante de profiter de cette occasion afin d'achever cette partie de son plan de perfectionnement.
- h) Les personnes titulaires d'un PEC sont rémunérées selon le niveau 10. Précisons que les personnes salariées qui remplissent les fonctions d'un PEC sont rémunérées au premier échelon du niveau 10, en reconnaissance du fait que les fonctions et responsabilités d'un PEC se situent à mi-chemin entre celles d'une personne l'adjoindre administrative et celles d'une personne représentante régionale.
- i) Les personnes titulaires d'un PEC sont assujetties à la convention collective de l'unité I de l'UCES.

- j) Reconnaisant que la planification de la relève est maintenant une priorité de l'organisation, l'employeur convient de consacrer des fonds au programme d'enrichissement de la carrière à hauteur de trois (3) équivalents temps plein pour la durée de la convention collective. Les PEC seront pourvus conformément aux politiques de l'AFPC sur l'équité en matière d'emploi.

41.05 Processus de dotation des PEC :

- a) Pour démarrer le processus de dotation des PEC, l'employeur publiera un appel de candidatures à l'intention des membres de l'unité II de l'UCES précisant la date limite de réception des candidatures et la date de notification de l'employeur aux personnes retenues et non retenues;
- b) La personne retenue doit informer l'employeur si elle accepte le poste dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de notification;
- c) Si une personne retenue refuse le PEC, l'employeur offrira ce poste à la personne compétente suivante dans les quinze (15) jours suivant la date du refus;
- d) Les personnes dont la candidature n'a pas été retenue pour un PEC peuvent demander une rétroaction pour leur permettre de mieux se préparer à une future ouverture de PEC. L'employeur doit répondre aux demandes de rétroaction dans un délai de quinze (15) jours suivant la date de réception de la demande;
- e) Lorsqu'une personne salariée accepte un PEC, elle aura une discussion avec la personne coordonnatrice régionale pour déterminer la date de début de son affectation;
- f) Une fois qu'une date de début aura été déterminée, l'employeur entamera immédiatement le processus de dotation pour pourvoir temporairement le poste d'attache de la personne titulaire d'un PEC;

- g) La personne titulaire d'un PEC, les personnes représentant l'UCES, la personne coordonnatrice régionale et la personne directrice des BR tiendront une téléconférence pour discuter de la mise en œuvre du plan de travail au cours du premier mois suivant la date de début du poste. Cette première discussion sera suivie de rencontres régulières au cours de l'année du programme. L'objectif de ces rencontres sera d'évaluer la progression de la personne participante relativement à son plan de travail et de trouver de nouvelles occasions qui pourraient améliorer le plan de travail et l'expérience de la personne participante.

ARTICLE 42

MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

- 42.01 À moins d'indication contraire précise, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de signature et demeurent en vigueur d'une année à l'autre par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties avise l'autre partie par écrit qu'elle désire mettre fin à la convention ou la modifier.
- 42.02 Si l'une ou l'autre partie désire proposer des modifications à la présente convention collective, elle en avise l'autre partie par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration. Cet avis renferme les modifications qu'on veut apporter. Une réunion entre les parties sera convoquée dans les vingt (20) jours de la date à laquelle l'avis d'entamer les négociations aura été signifié.
- 42.03 Les parties aux présentes se conforment rigoureusement aux dispositions de la présente convention collective, durant la période de négociation collective de bonne foi et, si les négociations se prolongent au-delà de la date d'expiration de la convention collective, les conditions demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée, ou jusqu'à la quatorzième (14^e) journée suivant la date à laquelle le ministre du Travail de l'Ontario a communiqué qu'il n'y aura pas de rapport de bureau, soit celle des dates qui survient en premier.

- 42.04 La présente convention collective peut être modifiée par accord mutuel entre les parties.
- 42.05 La présente convention collective est exécutoire et est en vigueur du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2022.
- 42.06 Les taux de rémunération qui paraissent à l'Annexe A de la présente convention collective s'appliqueront dans le cas de toutes les personnes qui ont quitté l'emploi de l'Alliance avant la signature de la présente convention collective, à condition que ces anciens membres du personnel fassent une demande au regard de l'augmentation salariale avec effet rétroactif.

Signé ce 1^{er} jour du mois de juin 2020.

Pour l'employeur



Gabriel Bergeron

Pour le syndicat


Joan Ann Gravesande (Nov 30, 2020 09:33 EST)

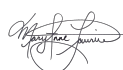
Joan-Ann Gravesande



Kellie Loshak


Sean Glavine (Nov 30, 2020 11:19 GMT-3.5)

Sean Glavine



MaryAnne Laurico

ANNEXE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION

Entrée en vigueur	Éch. 1 (min)	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5 (max)
<u>Niveau 6</u>					
Salaire annuel actuel	57 803	59 535	61 319	63 159	65 055
01-mai-2019	59 248	61 023	62 852	64 738	66 681
01-mai-2020	60 433	62 243	64 109	66 033	68 015
01-mai-2021	61 642	63 488	65 391	67 354	69 375
<u>Niveau 7</u>					
Salaire annuel actuel	63 881	65 798	67 772	69 805	71 899
01-mai-2019	65 479	67 443	69 466	71 550	73 696
01-mai-2020	66 789	68 792	70 855	72 981	75 170
01-mai-2021	68 125	70 168	72 272	74 441	76 673
<u>Niveau 8</u>					
Salaire annuel actuel	69 964	72 062	74 225	76 451	78 746
01-mai-2019	71 713	73 864	76 081	78 362	80 715
01-mai-2020	73 147	75 341	77 603	79 929	82 329
01-mai-2021	74 610	76 848	79 155	81 528	83 976
<u>Niveau 9</u>					
Salaire annuel actuel	76 047	78 327	80 675	83 095	85 589
01-mai-2019	77 948	80 285	82 692	85 172	87 729
01-mai-2020	79 507	81 891	84 346	86 875	89 484
01-mai-2021	81 097	83 529	86 033	88 613	91 274
<u>Niveau 10</u>					
Salaire annuel actuel	82 127	84 590	87 129	89 741	92 435
01-mai-2019	84 180	86 705	89 307	91 985	94 746
01-mai-2020	85 864	88 439	91 093	93 825	96 641
01-mai-2021	87 581	90 208	92 915	95 702	98 574
<u>Niveau 11</u>					
Salaire annuel actuel	89 947	92 643	95 423	98 284	101 233
01-mai-2019	92 196	94 959	97 809	100 741	103 764
01-mai-2020	94 040	96 858	99 765	102 756	105 839
01-mai-2021	95 921	98 795	101 760	104 811	107 956
<u>Niveau 12</u>					
Salaire annuel actuel	97 763	100 699	103 719	106 828	110 035
01-mai-2019	100 208	103 216	106 312	109 500	112 787
01-mai-2020	102 212	105 280	108 438	111 690	115 043
01-mai-2021	104 256	107 386	110 607	113 924	117 344

<u>Niveau 13</u>					
Salaire annuel actuel	105 581	108 748	112 009	115 371	118 831
01-Mai-19	108 221	111 467	114 809	118 255	121 802
01-Mai-20	110 385	113 696	117 105	120 620	124 238
01-Mai-21	112 593	115 970	119 447	123 032	126 723

<u>Prime de bilinguisme</u>	
<u>Taux actuel:</u>	1 486,43
01-mai-2019	1 523,59
01-mai-2020	1 554,06
01-mai-2021	1 585,14

<u>Taux de rémunération des personnes étudiantes</u>	
<u>Taux actuel</u>	20,28
01-mai-2019	20,79
01-mai-2020	21,21
01-mai-2021	21,63

ANNEXE B

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE RÈGLEMENTS

A. Généralités

1. Objet

Le régime de rémunération différée a été conçu dans le but d'offrir aux personnes salariées l'occasion de bénéficier d'au moins trois mois de congé au cours d'une période de moins de six ans, en échelonnant leur salaire.

2. Demande

Par l'entremise de sa directrice ou de son directeur, la personne salariée doit présenter à l'employeur une demande par écrit au moins deux (2) mois avant le début de la période de versement des fonds. L'autorisation ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Dans les dix jours qui suivent présentation de cette demande, la personne salariée se verra signifier l'acceptation ou le rejet de la demande. L'employeur peut limiter, au cours d'une période donnée, le nombre de personnes participantes au régime en raison des nécessités du service.

3. Entente

La personne salariée et l'employeur concluront une entente écrite décrivant en détail la période de versement des fonds, le montant de la rémunération différée et la période de congé.

B. FORMULE DE PAIEMENT ET CONGÉ

1. La période de congé ne sera pas inférieure à :

- a) trois mois consécutifs si la personne salariée s'inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement ;
- b) six mois consécutifs dans les autres cas.

2. Le congé peut être financé sur une période de six ans.
3. Le montant de la rémunération annuelle différée ne doit pas excéder 33 $\frac{1}{3}$ % de la rémunération annuelle.
4. Les sommes différées seront envoyées à la banque de l'AFPC. Ces fonds seront déposés dans un compte spécial et les intérêts courus au cours de la période de versement des fonds seront versés à la personne salariée sur son chèque de paye ordinaire au cours de la période de versement des fonds.
5. La période de congé doit suivre immédiatement la période de versement des fonds.
6. Le montant de la rémunération différée sera versé à la personne salariée en paiements égaux toutes les deux semaines durant la période de congé. La période de congé doit se terminer avant la fin de la première année d'imposition qui commence après la période de versements des fonds. La période de congé ne peut donc dépasser 23 mois.
7. Au cours de la période de congé, tous les intérêts courus sur la rémunération différée seront inclus dans le versement toutes les deux semaines à la personne salariée.
8. Retenues obligatoires
 - a) Durant la période de versement des fonds :
 - (i) prélèvement d'impôt sur la rémunération nette après la portion différée ;
 - (ii) primes d'AE sur la rémunération brute régulière ;
 - (iii) primes du RPC sur la rémunération nette après la portion différée.
 - b) Durant la période de congé :
 - (i) prélèvement d'impôt sur la portion différée seulement ;
 - (ii) primes d'AE - aucune retenue ;
 - (iii) primes du RPC sur la portion différée seulement.

9. La personne salariée doit retourner au travail pour le compte de l'employeur immédiatement après la période de congé pour une période au moins équivalente à la période du congé.

C. AVANTAGES

1. Au cours de la période de versement des fonds, tous les avantages reliés au salaire seront structurés conformément à la rémunération brute (sauf la portion différée).
2. Les avantages de la personne salariée sont maintenus pendant la période de congé ; la personne salariée sera toutefois responsable de sa portion et de celle de l'employeur. Ces avantages seront aussi fondés sur la rémunération brute.
3. La période de congé ne comptera pas dans le calcul du service continu et la personne salariée n'acquiert aucun congé durant cette période.
4. La personne salariée qui le souhaite peut choisir de faire inclure le congé dans la période de service ouvrant droit à pension. La personne salariée qui retient cette option verse ses contributions au régime de pension de l'AFPC ainsi que celles de l'employeur, pendant la période de congé.

D. RETRAIT DU RÉGIME

1. La personne salariée peut se retirer du régime à tout moment avant le début du congé.
2. Dans les 60 jours de la date de son retrait du régime, la personne salariée touchera un montant forfaitaire égal aux sommes d'argent différées, moins les retenues obligatoires, plus tous les intérêts courus et non reçus.
3. Advenant que la personne salariée qui participe au régime décède, toute somme d'argent accumulée, plus les intérêts courus et non reçus, seront versés à sa succession.

E. AUTRES

L'employeur accepte d'aider les personnes salariées à adapter le régime à leurs besoins.

F. LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU (LIR)

Si des changements devaient être apportés à la *LIR* qui toucheraient le présent régime, le syndicat et l'employeur conviennent d'assurer que le régime demeure conforme à la *Loi*.

G. ENTENTE ÉCRITE

Entente sur le régime de rémunération différée

J'ai lu les conditions régissant le régime de rémunération différée que renferme ma convention collective et je les accepte. Les conditions particulières suivantes s'appliqueront également :

1. La période de versement des fonds de mon congé débutera à la première paye de mois/année pour se terminer à la dernière paye de mois/année.
2. Je conviens que, pendant la période du régime, toutes les heures supplémentaires que j'effectuerai me seront rémunérées sous forme de congé payé pendant l'année d'acquisition, plutôt qu'en espèces. Je pourrais également demander qu'une partie de mes heures supplémentaires soient payées en espèces et cette demande ne me sera pas refusée sans motif raisonnable.
3. J'accepte que soit différé _____ % ou _____ \$ de ma rémunération au cours de la période du régime.
4. J'accepte de commencer ma période de congé avec rémunération différée le _____ et de retourner au travail le _____.
5. J'accepte de toucher les sommes différées en montants égaux toutes les deux semaines, y compris les intérêts courus, au cours de la période susmentionnée.
6. J'accepte de toucher les intérêts sur la portion différée de ma rémunération au cours de la période de versement des fonds.

ANNEXE C
PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LE PARTAGE D'EMPLOI
ENTRE
LA PERSONNE SALARIÉE A
ET
LA PERSONNE SALARIÉE B
ET
L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (UCES)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

Le présent protocole découle de la clause 17.09 de la présente convention collective, datée du _____.

Les dispositions de la convention collective de l'UCES s'appliquent à toutes les parties, sauf celles qui sont diverses et dont il est convenu mutuellement comme suit :

1. Durée du travail

La personne salariée A et la personne salariée B vont travailler régulièrement, chacune, deux jours, une semaine, et trois jours, la semaine suivante, soit 35 heures au total toutes les deux semaines. Si l'une ou l'autre est en congé et qu'on décide de remplacer la personne en congé, les heures additionnelles seront offertes en premier à l'autre personne qui partage le travail.

2. Congés acquis

Tous les congés acquis le seront sur une base proportionnelle.

3. Période d'augmentation d'échelon de salaire

La période d'augmentation d'échelon de salaire sera calculée sur une base proportionnelle.

4. Jours fériés payés

La personne salariée A et la personne salariée B toucheront une demi-journée de rémunération pour chacun des treize jours fériés payés. Si le jour férié payé coïncide avec un jour de congé d'horaire, le jour férié sera reporté au prochain jour ouvrable. La personne salariée bénéficiera alors de ce jour de congé comme jour férié payé, et elle touchera la rémunération d'une demi-journée.

5. Régimes de bien-être et d'avantages

Tous les régimes qui sont rattachés au salaire seront calculés proportionnellement. De plus, l'AFPC acquittera la moitié des primes du régime familial de soins dentaires et du régime d'assurance-maladie complémentaire. Les parties payeront chacune 50 % des primes de notre régime de soins de la vue.

6. Sécurité d'emploi

- a) Les deux personnes salariées sont tenues aux dispositions du poste partagé ;
- b) si l'une ou l'autre personne désire mettre fin aux dispositions de l'emploi partagé et reprendre un emploi à temps plein, elle peut le faire en s'inscrivant au processus régulier des concours en vue d'un poste qui devient disponible et pour lequel elle est qualifiée ;
- c) la personne salariée qui « demeure » dispose alors d'un certain nombre de choix :
 - (i) elle peut demander, et être autorisée, à occuper le poste à temps plein, et le travail partagé, dans la mesure où il a trait à ce poste, est terminé ;
 - (ii) une autre personne demande et obtient l'autre portion du poste partagé devenu disponible ;

- (iii) la personne est admissible à un congé en vertu d'une disposition de la convention collective, et l'obtient; p. ex., congé non payé pour les soins et la garde d'enfants d'âge préscolaire ;
- (iv) s'il n'y a pas d'autres solutions de rechange pour la personne qui reste dans le poste, celle-ci démissionne ou quitte.

7. Généralités

Si une question surgit qui n'était pas prévue, le principe directeur pour trancher la question est tel que contenu à la clause 17.09 e) de la présente convention collective.

ANNEXE D

DEMANDE DE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU

J'ai lu et j'accepte les conditions régissant le congé avec étalement du revenu énoncées dans ma convention collective. Les conditions particulières suivantes s'appliquent :

1. La période de douze mois de participation à l'entente relative au congé avec étalement du revenu commence à compter de la première période de paye du mois de (d') _____ (mois et année) et se termine à la dernière paye du mois de (d') _____ (mois et année).
2. J'accepte de commencer mon congé non payé le _____ et de revenir au travail le _____, ce qui porte à _____ semaines consécutives ma période totale de congé. J'accepte que cette période de congé non payée ne soit prolongée d'aucune autre période de congé payé ou non payé.
3. J'accepte que mon salaire annuel soit amputé du montant que représente la période de congé définie au point 2 et que ma rémunération réduite soit étalée sur la période de douze mois définie au point 1.
4. J'accepte de respecter l'engagement relatif à la période de douze mois. Si je ne respecte pas les conditions régissant la période de douze mois et si je ne reviens pas au travail à la date précisée au point 2, je reconnais que je peux avoir été payé en trop ou sous-payé durant la période, ce qui peut nécessiter des rajustements salariaux.
5. J'accepte de présenter la présente demande au moins 60 jours avant la période définie au point 1.

PROTOCOLES D'ACCORD

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

Les protocoles d'accord suivants prennent effet à la date de signature, à moins qu'il soit expressément indiqué autrement, et sont considérés comme faisant partie de la présente convention collective.

Signé ce 1^{er} jour du mois de juin 2020.

Pour l'employeur



Gabriel Bergeron

Pour le syndicat


Joan Ann Gravesande (Nov 30, 2020 09:33 EST)

Joan-Ann Gravesande



Kellie Loshak


Sean Glavine (Nov 30, 2020 11:19 GMT-3.5)

Sean Glavine



MaryAnne Laurico

PROTOCOLE D'ACCORD N° 1

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

**APPLICABLE UNIQUEMENT À L'UNITÉ I –
VOITURE FABRIQUÉE PAR DU PERSONNEL SYNDIQUÉ**

- a) Les parties conviennent par les présentes que les sous-alinéas 25.01 a) (i) et (ii) et l'alinéa 25.02 a) ne s'appliquent pas à la personne salariée qui décide de remplacer la voiture qu'elle utilise pour le compte de l'employeur, après le 29 septembre 1987, par un véhicule autre qu'une voiture fabriquée par du personnel syndiqué.
- b) Si une personne salariée quelconque qui faisait partie de l'effectif le 17 décembre 1982 commence à utiliser une voiture de luxe, une voiture sport ou une voiture à haute performance pour le compte de l'employeur après le 17 décembre 1982, les dispositions de l'alinéa 25.02 b) de la présente convention collective entre les parties s'appliquent alors à cette personne salariée.
- c) Les parties conviennent que les personnes salariées embauchées après la date de ratification qui ne répondent pas aux exigences de l'alinéa a) du présent protocole d'accord conservent les droits acquis jusqu'au remplacement du véhicule qu'elles ont à cette date. Le nouveau véhicule doit respecter les exigences de l'alinéa a) du présent protocole d'accord pour que les clauses 25.01 et 25.02 s'appliquent à la personne salariée. Les personnes salariées visées par le présent alinéa ont droit à l'indemnité de voiture précisée au sous-alinéa 25.01 a) (i) seulement.
- d) Les personnes salariées seront informées des dispositions du présent protocole d'accord au moment de leur embauche et recevront une liste des voitures fabriquées par du personnel syndiqué. Cette liste sera envoyée à tous les bureaux régionaux annuellement pour y être affichée.

- e) Les parties conviennent aussi de se réunir dans les 120 jours suivant la ratification de la convention collective pour établir la définition d'une voiture fabriquée par du personnel syndiqué.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 2

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

CRITÈRES DE L'INDEMNITÉ DE VOITURE

Les conditions suivantes, sans toutefois en exclure d'autres, sont prises en considération afin de déterminer si la nouvelle personne salariée est tenue d'utiliser son véhicule automobile pour réaliser les activités de l'employeur, en application de l'alinéa 25.01 b) :

- kilométrage moyen parcouru ;
- fréquence de l'usage ;
- accessibilité des modes de transport de rechange ;
- heures de travail ;
- répercussions touchant la santé et la sécurité ;
- usage antérieur ;
- accessibilité aux membres ;
- nature du travail ;
- coût.

Il faut décider avant de tenir un concours si un véhicule automobile sera une condition de travail. Avant de décider d'appliquer les présents critères, la coordonnatrice ou le coordonnateur régional doit consulter la directrice ou le directeur compétent de l'UCES pour lui demander son avis concernant le poids relatif à accorder à chacun des critères susmentionnés qui s'applique à chaque poste.

La décision de ne pas verser d'indemnité de voiture peut être réexaminée si, selon l'expérience, l'un ou plusieurs des critères ont changé. Le réexamen peut découler sur la décision d'accorder l'indemnité de voiture, en application de l'alinéa 25.01 b).

PROTOCOLE D'ACCORD N^o 3

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

GARDERIE

Bien qu'il n'y ait aucun plan établi à ce moment-ci, si l'Alliance affecte des fonds pour des dépenses en capital ou pour des subventions en vue d'une garderie à l'intention du personnel, au Centre de l'Alliance, il est convenu qu'un montant d'argent équivalent sera mis à la disposition des membres de l'UCES aux fins des questions touchant une garderie. L'employeur et le syndicat se consulteront sur la façon d'attribuer le montant équivalent au personnel des bureaux régionaux.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 4

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

SYSTÈME DE FEEDBACK DU PERSONNEL

Les parties conviennent de continuer d'utiliser le système de feedback du personnel en vigueur jusqu'à la mise en œuvre d'un nouveau système national à la suite de consultations avec les syndicats du personnel.

PROTOCOLE D'ACCORD N^o 5

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Les parties conviennent que le système de classification « Deloitte & Touche » mutuellement accepté à l'Alliance est pleinement mis en œuvre. La structure ainsi que la cote numérique pour chaque niveau sont les suivants :

NIVEAU	COTATION NUMÉRIQUE
---------------	---------------------------

1	Jusqu'à 300
2	301 à 350 (50)
3	351 à 400 (50)
4	401 à 450 (50)
5	451 à 520 (70)
6	521 à 590 (70)
7	591 à 660 (70)
8	661 à 730 (70)
9	731 à 800 (70)
10	801 à 870 (70)
11	871 à 960 (90)
12	961 à 1050 (90)
<u>13</u>	<u>1051 à 1140 (90)</u>

PROTOCOLE D'ACCORD N^o 6

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

RÔLE DU VPER DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

Les VPER ne seront pas impliqués directement dans l'assignation et/ou la supervision du personnel des bureaux régionaux, à l'exception de leur personne adjointe exécutive et de la personne conseillère politique régionale en communications.

Cela n'empêche pas les personnes salariées des bureaux régionaux désignées par la coordonnatrice régionale ou le coordonnateur régional pour travailler à des projets précis avec la ou le vice-président exécutif régional (VPER), de recevoir des directives de cette personne relativement à ces projets.

PROTOCOLE D'ACCORD N^o 7

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

COMITÉ MIXTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties s'engagent à mettre sur pied un comité mixte syndical- patronal en vue d'appliquer l'équité salariale en conformité avec la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario.

Les parties conviennent également que :

- a) Le comité sera composé d'un nombre égal de personnes représentantes du syndicat et de la direction, à moins que les parties n'en conviennent autrement.
- b) Le quorum aux réunions du comité mixte sur l'équité en matière d'emploi sera d'au moins deux (2) personnes représentantes du syndicat et deux (2) personnes représentantes de la direction.
- c) Bien que seuls les postes dans la province d'Ontario serviront aux fins de l'évaluation, les rajustements et la rétroactivité découlant de ce processus seront également appliqués à des postes semblables dans tous les bureaux régionaux à travers le Canada.
- d) Tout différend qui ne peut être réglé au palier du comité suivra la procédure énoncée à la clause 37.01 de la convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD N^o 8

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les parties conviennent que, à la demande d'un membre de l'unité I de l'UCES de travailler à temps partiel, un comité mixte sera établi. Le comité comprendra deux personnes représentantes de l'UCES et deux personnes représentantes de l'employeur, dont un proviendra de la section des RH.

Le comité aura pour mandat :

- 1) d'élaborer les lignes directrices d'un projet pilote pour l'emploi à temps partiel de l'UCES I. Ces lignes directrices comprendront le calcul proportionnel des avantages, de la durée du travail, des jours de travail, de l'organisation du travail au sein du bureau régional, de la durée du projet pilote et d'autres questions jugées pertinentes par les parties.
- 2) d'élaborer un processus d'évaluation du projet pilote. Cette évaluation portera sur l'apport de la personne salariée qui travaille à temps partiel, sur ses collègues et la personne superviseure. Elle portera aussi sur l'impact de la capacité du bureau régional à offrir le programme.
- 3) de formuler des recommandations portant sur des lignes directrices permanentes visant à régir le travail à temps partiel pour les membres de l'UCES I. Ces lignes directrices devront être approuvées par le CEA.

Il est entendu que les dispositions relatives au travail à temps partiel n'entraîneront pas de frais additionnels pour l'employeur.

Nonobstant les dispositions susmentionnées, les parties conviennent que les demandes d'affectations à temps partiel seront examinées individuellement et que la procédure exposée ci-dessus ne s'appliquera pas. Les demandes d'affectations à temps partiel ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

PROTOCOLE D'ACCORD N^o 9

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR LA SANTÉ MENTALE

L'AFPC et l'UCES reconnaissent l'importance d'une culture de travail qui fait promotion de la santé psychologique de l'ensemble du personnel.

L'employeur s'engage à formuler une stratégie en matière de santé mentale au travail. Cette stratégie sera formulée de concert avec les syndicats du personnel dans le cadre d'un groupe de travail national sur la santé mentale. La stratégie pourra contenir des politiques, des lignes directrices ou des initiatives diverses, notamment des programmes de formation.

Le groupe de travail pourra bénéficier du soutien des dirigeantes et dirigeants des deux parties. Son objectif à long terme : promouvoir l'amélioration constante des milieux de travail et la santé mentale des travailleuses et travailleurs tout en tenant compte des répercussions et des défis particuliers que présente un environnement de travail politique.

Le groupe de travail devra présenter ses recommandations aux dirigeantes et dirigeants des deux parties avant le (date à déterminer par le groupe). Ces recommandations devront proposer un plan de travail détaillé ainsi que des échéanciers précis pour sa mise en œuvre complète. Les membres du groupe de travail pourront, d'un commun accord, prolonger cette période.

Sans limiter la marge de manœuvre du groupe de travail à déterminer ses responsabilités, celles-ci devront comprendre ce qui suit :

- trouver des moyens de contrer et d'éliminer la stigmatisation en milieu de travail, réaction très commune lorsqu'on parle de problèmes de santé mentale;

- trouver des moyens de bien transmettre l'information sur les problèmes de santé mentale en milieu de travail et de faire connaître les lois, les politiques et les lignes directrices dont peuvent se prévaloir les personnes souffrant de tels problèmes;
- étudier les pratiques en vigueur chez d'autres employeurs et dans d'autres champs de compétences qui pourraient s'appliquer à l'AFPC;
- s'assurer que le processus décisionnel de l'organisation tient compte de la santé et la sécurité psychologiques au travail;
- examiner la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) et déterminer la meilleure façon de la mettre en application au sein de l'AFPC;
- solliciter l'avis des comités de santé et de sécurité et des comités mixtes d'équité en matière d'emploi;
- présenter tout défi ou obstacle qui pourrait compromettre la mise en place des meilleures pratiques en matière de santé mentale;
- cerner les pratiques au sein de l'AFPC qui ne correspondent pas aux objectifs de la Norme ou aux pratiques en vigueur dans d'autres organismes et recommander de façon constante aux dirigeantes et dirigeants des parties les mesures à prendre afin de combler cet écart. La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail doit être considérée comme la norme minimale que doivent respecter les politiques de l'employeur.

L'AFPC établira un processus de collecte de données cumulatives pour appuyer le groupe de travail et mesurer le succès de la mise en œuvre de la Norme. Le choix des données à recueillir relève du groupe de travail.

Le groupe de travail sera composé de représentantes et représentants des différents syndicats du personnel et de l'employeur. Les dirigeantes et dirigeants des parties auront à déterminer le nombre de leurs personnes représentantes tout en visant une représentation transorganisationnelle.

Le groupe de travail se réunira sans qu'il y ait perte de rémunération. Lorsque les titulaires de la coprésidence du Groupe conviendront de convoquer sur place une réunion, les frais de déplacement des représentantes et représentants du personnel seront remboursés conformément aux dispositions de leur convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 10

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

COMITÉ MIXTE SUR LES AVANTAGES

En application de la clause 24.05, les parties conviennent d'établir un comité mixte sur les avantages composé de deux (2) membres du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Le comité a pour tâche de passer en revue les régimes d'avantages dans le but de formuler des recommandations à ses mandants quant à la compression des coûts. La revue devrait porter sur les régimes suivants :

- a) le régime de soins dentaires ;
- b) le régime de soins de la vue ;
- c) le régime de soins de santé prolongés ;
- d) le régime d'assurance-invalidité ;
- e) le décès par accident et la perte de membres ;
- f) l'assurance-vie.

Le comité se réunira dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention collective. L'employeur paiera tous les frais liés à la participation au sein du comité d'une (1) personne représentante du syndicat, au choix du syndicat. De plus, les personnes représentantes du syndicat ne subiront aucune perte de rémunération en raison de leur participation au sein de ce comité.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 11

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

COMITÉ MIXTE PERMANENT SUR LA DOTATION

Les parties conviennent de continuer à reconnaître un comité permanent sur les questions de dotation. Les membres du comité se réuniront au besoin pour examiner des questions de dotation qui leur seront renvoyées, soit par l'employeur ou soit par l'exécutif du syndicat. Les questions particulières ayant trait à la dotation ne seront pas renvoyées à ce comité.

Le comité regroupera les personnes suivantes :

- o la ou le titulaire de la présidence du syndicat ;
- o la directrice ou le directeur, Direction des bureaux régionaux ;
- o une personne représentante nommée par le syndicat ;
- o la directrice ou le directeur des Ressources humaines.

Les membres du comité se réuniront pour tenter, de bonne foi, d'examiner des questions ayant trait à la dotation dont ils sont saisis, de façon à cerner les voies de solution possibles.

Les travaux du comité reposent sur les deux principes suivants selon qu'ils portent sur :

1. DOTATION

L'employeur s'engage à attribuer une très haute cote de priorité à la dotation en personnel des postes vacants ou des postes sur le point de le devenir.

2. UTILISATION DES MEMBRES DE L'AFPC

Il n'y aura aucune réduction du nombre de postes au sein de l'unité de négociation ni aucune modification importante du contenu des emplois de l'unité de négociation à la suite de l'utilisation du recours aux membres de l'AFPC.

Les parties assument les frais de leurs personnes représentantes, à l'exception du fait que l'employeur accepte d'accorder un congé payé d'une durée raisonnable aux représentants du syndicat qui sont membres de l'unité de négociation, pour leur permettre d'assister aux réunions du comité.

3. Les formatrices et formateurs de l'Alliance participeront uniquement aux cours des fins de semaine, aux cours en résidence ou aux écoles d'éducation aux fins de la formation ou comme complément à un membre de l'unité de négociation. On n'aura pas recours aux formatrices et formateurs de l'Alliance dans ces situations pour remplacer des membres de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence ou lorsqu'il n'y a pas de membre de l'unité de négociation I de l'UCES disponible.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 12

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

EMPLOIS ÉTUDIANTS

Préambule

Les parties reconnaissent l'importance de tisser des liens entre le mouvement syndical et les personnes étudiantes. Le mouvement syndical doit de toute urgence accroître sa pertinence auprès des jeunes et des membres des groupes d'équité. De plus, les personnes étudiantes doivent pouvoir tirer parti des occasions de perfectionnement de leurs compétences.

Principes

Les principes suivants permettront d'orienter notre travail touchant l'embauche de personnes étudiantes par l'AFPC :

- a. Le principal objectif des emplois étudiants est de perfectionner les aptitudes à l'emploi des personnes étudiantes choisies. Un autre objectif est d'assurer que le travail avec les personnes étudiantes appuie les objectifs de l'AFPC et ceux du mouvement syndical de manière générale.
- b. La politique relative aux emplois étudiants ne doit pas faire obstacle à notre intention d'accroître et d'améliorer notre expérience relative aux postes de perfectionnement des membres actuels de l'UCES.
- c. Il faut montrer que le soutien et le mentorat appropriés offerts par les personnes superviseuses seront mis en place, et ceux-ci doivent l'être avant d'accorder l'approbation finale de l'initiative d'emploi étudiant.

- d. Le nombre de postes dans l'unité de négociation ne sera pas réduit du fait du travail effectué par les personnes étudiantes en vertu de la présente politique.

Mise en œuvre

1. La coordonnatrice ou le coordonnateur régional et le directeur ou la directrice de l'UCES s'engagent à désigner les postes et projets éventuels qui pourraient procurer une expérience de travail utile aux personnes étudiantes au cours de l'été.
2. L'évaluation comprendra la détermination du niveau de soutien qu'offre le personnel des bureaux régionaux. Par niveau de soutien approprié, on entend un membre du personnel qui soit disponible pour attribuer les tâches, communiquer les renseignements requis et procurer l'encadrement ainsi que la rétroaction et l'évaluation régulières concernant le travail.
3. Les propositions relatives aux personnes étudiantes doivent comprendre les détails sur le projet, la description de travail proposée, la décision liée à la rémunération, les conditions d'emploi et les renseignements sur les mesures de soutien accessibles.
4. Les propositions relatives aux personnes étudiantes doivent être présentées à la directrice ou au directeur de l'UCES aux fins de discussion et d'approbation.
5. Un rapport final doit être rédigé à la suite de l'expérience de travail acquise par les personnes étudiantes où les réussites et les lacunes sont précisées. Le rapport est transmis à l'UCES.

Le présent protocole d'accord vise à clarifier et à harmoniser les conditions de travail des personnes étudiantes que l'AFPC emploie à travers le pays.

1. L'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Union canadienne des employés de syndicats (les parties) conviennent que les personnes étudiantes qui sont employées dans les bureaux régionaux, à l'exception des bureaux régionaux du Québec, sont membres de l'UCES. L'employeur doit retenir les cotisations syndicales applicables et les verser à la trésorière ou au trésorier de l'UCES.

2. Les parties conviennent que les modalités prévues par la convention collective applicable aux unités I et II ne s'appliquent pas aux personnes étudiantes membres de l'UCES, à l'exception des dispositions suivantes :

4, 5, 8, 14, 18, 28, 29.01 – 29.12, 30, 31.06 et 34.

Les expressions utilisées dans ces dispositions ont le même sens que celles qui leur sont conférées à l'article 2.

3. Les parties conviennent que les conditions d'emploi suivantes s'appliquent aux personnes étudiantes qui travaillent dans les bureaux régionaux :

- a) Une semaine de travail de 35 heures et un salaire horaire minimum conformément à l'Annexe « A » à moins d'accord mutuel entre les parties.
- b) Pour chaque heure travaillée au-delà des 35 heures hebdomadaires, y compris les heures effectuées le samedi et le dimanche, un salaire horaire d'une fois et demi (1 ½) le taux des heures normales.
- c) Toutes les heures travaillées au-delà de 35 heures doivent être approuvées au préalable par le coordonnateur régional ou la coordonnatrice régionale et sont consignées sur le formulaire approprié.
- d) Des crédits de congé annuel d'un jour et quart (1¼) pour chaque mois civil au cours duquel la personne étudiante touche une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures. Si la personne étudiante n'a pas épuisé tous ses crédits de congé annuel au moment où son contrat prend fin, ses crédits de congé annuel sont calculés à son taux horaire et lui sont versés à la fin de son contrat. Les congés annuels sont gérés conformément aux clauses 19.10 et 19.11.
- e) Des crédits de congé de maladie d'un jour et quart (1¼) pour chaque mois civil au cours duquel la personne étudiante touche une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures. Les crédits de congé de maladie n'ont aucune valeur monétaire. Les congés de maladie sont gérés conformément aux clauses 20.02 et 20.03.

- f) Un (1) jour de congé mobile qui doit être pris pendant la période de contrat de la personne étudiante.
4. Les augmentations de salaire en pourcentage négociées par les parties à la convention collective sont appliquées au salaire horaire minimum des personnes étudiantes. Dans l'éventualité où les parties conviennent d'une augmentation de salaire forfaitaire, ou d'une augmentation de salaire forfaitaire combinée à une augmentation de salaire en pourcentage, l'équivalence d'augmentation de salaire en pourcentage applicable aux personnes étudiantes correspondra à la moyenne de salaire des membres de l'UCES.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 13

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

STRUCTURE DU RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX DES PERSONNES RETRAITÉES

A. Objectifs

1. Maintenir une structure de financement en vue de procurer aux personnes retraitées des prestations de santé, dentaires et de soins de la vue et une couverture d'assurance à l'étranger.
2. La structure ne doit pas entraîner de responsabilité pour l'employeur, de façon qu'il soit tenu d'indiquer une responsabilité à l'égard de prestations éventuelles dans ses états financiers, en conformité avec les lignes directrices de l'ICCA.

B. Structure du régime

1. Un nouveau régime pour les personnes retraitées a été créé dans l'actuel régime d'avantages sociaux du personnel de l'AFPC le 1^{er} mai 2004.
2. Le régime de l'UCES est conçu pour couvrir les médicaments, les soins de la vue et les soins dentaires, ainsi que de la protection d'assurance à l'étranger.
3. Des primes mensuelles distinctes sont établies pour le régime de l'UCES.

C. Admissibilité

1. Pour être admissibles à l'inscription au régime collectif des personnes retraitées, ces dernières doivent toucher des prestations de retraite en conformité avec le Règlement sur le Régime de retraite de l'AFPC et doivent avoir pris leur retraite le ou après le 1^{er} mai 2004.
2. Lorsque la personne salariée prend sa retraite avant son 55^e anniversaire et choisit de toucher des prestations de retraite différées, elle est seulement admissible au régime à compter de 55 ans.
3. La couverture cesse à 65 ans.

D. Financement

1. Le 1^{er} mai de chaque année, l'employeur versera un montant forfaitaire unique de \$40,000 à la société Coughlin qui sera gardé en fiducie sous forme de fonds communs pour les personnes retraitées de l'UCES.
2. À partir du 1^{er} mai 2009, les personnes salariées payeront un montant qui sera appliqué au coût des avantages des personnes retraitées. Cette contribution sera de 0,4 % du salaire et sera faite au moyen de retenues salariales.
3. Lorsque la personne salariée devient admissible au régime, la contribution annuelle de l'employeur de 2 200 \$ est déposée dans son compte de crédits-santé individuel auprès de la société Coughlin pendant une période maximale de 10 ans et jusqu'à l'âge de 65 ans. Une fois qu'elles sont inscrites, toutes les personnes participantes bénéficient des augmentations futures des fonds dans le régime.
4. Il revient à la personne retraitée de payer 100 % des primes mensuelles. Les dépôts dans le compte de crédits-santé de la personne retraitée représentent la première option de paiement. La personne retraitée doit acquitter toutes les primes supplémentaires. Coughlin recueille les primes mensuelles auprès des personnes retraitées.

5. Les personnes retraitées qui choisissent de ne pas participer au régime peuvent utiliser leur compte de crédits-santé pour couvrir les dépenses admissibles. Ces dépenses doivent être présentées à Coughlin aux fins de remboursement, dans la mesure où il s'agit d'une dépense admissible et qu'il y a des fonds suffisants dans le compte de crédits-santé pour les couvrir.
6. Conformément aux règles du compte de crédits-santé, les sommes inutilisées sont déposées dans les fonds communs de l'UCES.
7. En outre, les personnes salariées qui prennent leur retraite d'un poste à Terre-Neuve-et-Labrador ou au Nouveau-Brunswick ont droit à un compte de crédits-santé jusqu'à l'âge de 75 ans, pourvu qu'elles demeurent résidentes de l'une ou l'autre de ces provinces et qu'elles continuent de ne pas avoir accès à une autre assurance-médicaments publique ou privée (par l'intermédiaire d'un autre employeur, par exemple).

E. Administration

1. Les frais d'administration par l'administrateur tiers (Coughlin) doivent être compris dans les primes mensuelles.
2. Il revient à Coughlin d'administrer les comptes de crédits-santé individuels et les fonds communs, tel qu'il est précisé ci-dessus (D. Financement).
3. Coughlin est tenu de surveiller l'utilisation et le rajustement des primes en consultation avec l'UCES.
4. Coughlin doit envoyer aux personnes retraitées un avis de versement des primes mensuelles et recueillir les primes.

F. Détails sur le régime

Le régime est de nature volontaire et les membres à la retraite peuvent choisir une couverture individuelle ou familiale le jour de leur retraite. Dans les 30 jours de la date de leur retraite, une personne salariée peut décider de se retirer du régime. Si elle décide de se retirer du régime, la décision est irrévocable. Une fois que la personne salariée a décidé de participer au régime, elle peut cesser sa participation en tout temps sur présentation d'un préavis de 31 jours. Toutefois, elle ne peut à l'avenir décider de participer de nouveau au régime ni ne peut

obtenir ultérieurement la participation de son conjoint ou de sa conjointe, à moins de fournir une preuve que son conjoint ou sa conjointe bénéficiait de sa propre couverture auprès d'un autre employeur et que la couverture a cessé. La couverture est offerte à compter de la date de la retraite jusqu'au 65^e anniversaire de naissance du membre de l'UCES.

Les fonds communs servent à constituer le compte du fonds en fiducie. Les contributions décrites à la rubrique Financement (D) servent au compte du fonds en fiducie et en tout temps où le solde est épuisé parce que les réclamations sont supérieures aux primes versées, il faut envisager une augmentation du taux des primes. Les fonds communs servent à pallier les réclamations présentées et à maintenir un solde de couverture, sous réserve des discussions avec l'UCES et de son consentement.

G. Définitions

Se reporter à la brochure sur le régime de l'UCES.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 14

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

**POSTES DE NÉGOCIATEUR OU NÉGOCIATRICE ET
D'AGENT OU D'AGENTE DES GRIEFS ET DE L'ARBITRAGE
DANS LE NORD**

Les parties conviennent que les conditions d'emploi suivantes s'appliquent au poste de négociateur ou négociatrice dans le Nord et font partie de la présente convention collective.

1. La convention collective conclue entre l'AFPC et Unifor (section locale 2025 d'Unifor) s'applique sauf que l'appellation Union canadienne des employés de syndicats (UCES) doit remplacer toutes les occurrences d'Unifor.
2. Nonobstant le paragraphe 1, le négociateur ou la négociatrice et l'agent ou l'agent des griefs et de l'arbitrage dans le Nord bénéficient des dispositions de la clause 25.13 de la convention collective conclue entre l'AFPC et l'UCES.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 15

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

PRESTATIONS DE RETRAITE

L'employeur accepte de poursuivre sa pratique consistant à examiner chaque année l'impact du plafond d'indexation sur les personnes participant aux régimes de retraite. Lorsque possible, l'employeur pourra envisager de rajuster les prestations de retraite au montant que les personnes visées auraient obtenu si le plafond d'indexation n'avait pas été appliqué.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 16

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

SYSTÈME ÉLECTRONIQUE DE REMBOURSEMENT DES DÉPENSES

L'employeur mettra en œuvre un système électronique de remboursement des dépenses à la disposition du personnel au plus tard le 1^{er} juin 2021.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 17

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

SURPLUS DE CONGÉS ANNUELS

À compter du 1^{er} janvier 2021, tous les crédits de congé annuel acquis avant cette date seront convertis en un montant calculé selon le salaire actuel des personnes salariées et déposé dans un compte bancaire distinct. Les personnes salariées pourront utiliser ces crédits en congé ou en espèce. À compter du 1^{er} janvier 2021, l'employeur appliquera rigoureusement le paragraphe 19.03 de la convention collective, comme modifiée au cours de la présente ronde de négociations et les personnes salariées ne pourront pas reporter plus de deux (2) ans de crédits de congé annuel.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 18

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES TRADITIONNELS **AUTOCHTONES –** **PLAQUES COMMÉMORATIVES PERMANENTES**

L'AFPC consultera les Premières Nations, les Inuits et les Métis qui ont des territoires traditionnels où sont établis des bureaux régionaux et sièges sociaux de l'AFPC afin de convenir d'un protocole approprié pour l'installation de plaques commémoratives permanentes sur ses immeubles en reconnaissance de l'occupation de leurs territoires. Ces plaques porteront une inscription en langage traditionnel de la nation concernée, puis une inscription en anglais et en français. Cette structure permanente sera installée à l'entrée de chaque immeuble de l'AFPC.

L'AFPC s'engage à installer ces plaques en priorité dans ses sièges sociaux et bureaux régionaux dans les 90 jours de la signature de la présente convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 19

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

INCLUSION DES PERSONNES TRANS ET **DES PERSONNES AU GENRE VARIANT**

Les parties conviennent que l'inclusion des personnes trans et des personnes au genre variant est une partie importante à l'établissement d'un milieu de travail sûr et exempt d'oppression.

Par conséquent, les parties conviennent d'établir un groupe de travail comptant au moins deux personnes représentant l'UCES et deux personnes représentant l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective. Ce groupe de travail sera chargé :

- d'établir son propre mandat;
- d'évaluer le lieu de travail afin de cerner les obstacles à l'inclusion des personnes trans et des personnes au genre variant;
- de définir des lignes directrices visant l'inclusion explicite et visible des personnes trans et des personnes au genre variant; et
- de recommander des activités et des formations visant à faire tomber les stéréotypes et les convictions à l'égard du genre des personnes au genre variant.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 20

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES CONFLITS ET JUSTICE RÉPARATRICE/TRANSFORMATRICE

Les parties conviennent qu'un conflit au travail représente une occasion de susciter de saines discussions, des possibilités d'épanouissement et l'empathie au sein de notre milieu de travail et à l'égard des uns des autres.

Les parties reconnaissent qu'en certaines circonstances l'approche de justice réparatrice ou transformatrice à l'égard d'un conflit peut être bénéfique pour toutes les parties concernées et favoriser la création d'un milieu de travail plus sain.

Par conséquent, les parties conviennent d'établir un groupe de travail comptant au moins deux personnes représentant l'UCES et deux personnes représentant l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective. Ce groupe de travail sera chargé :

- d'établir son propre mandat;
- d'établir des lignes directrices quant à l'approche de justice réparatrice/transformatrice à l'égard des conflits; et
- de recommander des activités et des formations visant à sensibiliser les personnes salariées au sujet des approches de justice réparatrice et transformatrice au règlement des conflits.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 21

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

BONIFICATION DES RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, D'ASSURANCE INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE ET D'AVANTAGES SOCIAUX AUX PERSONNES RETRAITÉES

Les parties reconnaissent que vieillir et prendre sa retraite dans la dignité et le respect signifie qu'il faut maintenir une bonne qualité de vie tant au travail qu'ailleurs.

Les parties reconnaissent aussi que les dispositions et les restrictions liées à l'âge des régimes actuels d'assurance vie, d'assurance invalidité de longue durée et d'avantages sociaux aux personnes retraitées peuvent limiter la qualité de vie des membres vieillissants de l'UCES.

Par conséquent, les parties conviennent de consulter le syndicat sur les diverses options visant à bonifier les régimes actuels d'assurance vie, d'assurance invalidité de longue durée et d'avantages aux personnes retraités d'ici le 30 avril 2022.

Pour ce faire, l'employeur s'engage à :

- Pour les régimes d'assurance vie et d'assurance invalidité de longue durée : déterminer et présenter diverses options à l'UCES visant à bonifier la couverture offerte aux personnes salariées de plus de 65 ans tout en tenant compte des contraintes financières et des normes de l'industrie. Les options choisies seront mises en œuvre d'ici le 30 avril 2022.

- Pour le régime d'avantages sociaux des personnes retraitées : de concert avec l'UCES, revoir le régime actuel et déterminer diverses options visant à mettre en œuvre un régime d'avantages sociaux pour les personnes retraitées amélioré et permanent d'ici le 30 avril 2022.

Les options envisagées pourront inclure, entre autres : une augmentation des prestations actuelles, le retrait ou la réduction des restrictions liées à l'âge pour chacun des régimes. Les parties conviennent que ces options peuvent exiger des modifications à l'article 24 de la convention collective. Dans ce cas les parties devront négocier pendant la durée de la convention collective afin de respecter la date limite de mise en œuvre du 30 avril 2022.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 22

ENTRE

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(EMPLOYEUR)**

ET

L'UNION CANADIENNE DES EMPLOYÉS DE SYNDICATS (SYNDICAT)

ALLOCATION SPÉCIALE DE RETRAITE

Les parties se sont entendues sur une prime de retraite spéciale (PRS), équivalente à 2,9 % du salaire de base, à compter du 1^{er} juillet 2020, avec l'intention de faire passer le taux de cotisation effectif au Régime de retraite à 60 % pour l'employeur et 40 % pour les employés.

La PRS est considérée comme un revenu ouvrant droit à pension en vertu du Régime de retraite.

La PRS et tout montant rétroactif devront être versés dans les soixante (60) jours suivant le moment où le Régime de retraite de l'AFPC sera modifié afin de confirmer l'inclusion de la PRS à titre de revenu ouvrant droit à pension. Si on venait à modifier le Régime pour que le taux de cotisation soit équivalent à ce qui est réalisé par la PRS, le présent protocole d'entente sera nul et non avenue à compter de l'entrée en vigueur du nouveau libellé du Régime.