

PROTOCOLE D'ACCORD

entre

le Conseil du Trésor

et

l'Association professionnelle des agents du service extérieur

concernant

la convention collective de l'unité de négociation du groupe Service extérieur

Ayant conclu un accord de principe le 3 novembre 2009 pour le renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation du groupe Service extérieur, les représentants du Conseil du Trésor acceptent de recommander la ratification de cet accord. Les représentants de l'Association professionnelle des agents du service de l'entente suivantes :

1. La convention collective entre les parties, qui est venue à échéance le 30 juin 2007, sera remplacée par une convention collective dont les dispositions, sauf indication expresse contraire, entrent en vigueur à la date de sa signature et son application sera maintenue jusqu'au 30 juin 2011.
2. En vigueur au 1^{er} juillet 2007, majoration des taux de rémunération : 2,3 %
En vigueur au 1^{er} juillet 2008, majoration des taux de rémunération : 1,5 %
En vigueur au 1^{er} juillet 2009, majoration des taux de rémunération : 1,5 %
En vigueur au 1^{er} juillet 2010, majoration des taux de rémunération : 1,5 %
3. Les articles et les autres questions s'y rattachant qui ont été acceptés et signés seront incorporés à la nouvelle convention collective.
4. Toute modification au libellé ou à la numérotation des dispositions de l'accord pour des raisons de révision ou de concordance sera apportée avec le consentement mutuel des parties.

SIGNÉ À Ottawa ce 3^e jour du mois de novembre 2009.

1. Durée

4 ans

Du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2011

2. Taux de rémunération

- En vigueur au 1^{er} juillet 2007, majoration des taux de rémunération : 2,3 %
- En vigueur au 1^{er} juillet 2008, majoration des taux de rémunération : 1,5 %
- En vigueur au 1^{er} juillet 2009, majoration des taux de rémunération : 1,5 %
- En vigueur au 1^{er} juillet 2010, majoration des taux de rémunération : 1,5 %

Modifier les notes sur la rémunération en fonction des augmentations économiques ci-dessus.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :

a) dans le cas d'un fonctionnaire à plein temps, le travail autorisé ~~qu'il~~ **que le fonctionnaire** exécute en dehors des heures de travail prévues **par jour ou par semaine dans cette convention collective** ~~à son horaire,~~

ou

b) dans le cas d'un fonctionnaire à temps partiel, le travail autorisé qu'il exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié,

ou

c) dans le cas de tout fonctionnaire dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, le travail autorisé qu'il exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine,

**NOUVEAU
ARTICLE XX**

RECONNAISSANCE SYNDICALE

L'Employeur reconnaît l'Association professionnelle des agents du service extérieur comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 mai 1999, à l'égard des employé-e-s du groupe Service extérieur.

ARTICLE 7

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

7.01 Une fonctionnaire qui doit assister à une réunion dont l'objet est d'assister à une audition disciplinaire la concernant ou de rendre une mesure disciplinaire à son endroit :

a) reçoit, autant que possible, un préavis écrit d'au moins ~~un~~ **deux** jours avant la tenue d'une telle réunion et de son objet,

et

b) obtient, à sa demande, qu'un représentant de l'Association assiste à la réunion, lorsqu'un tel représentant est aisément disponible.

7.02 Lorsque la fonctionnaire est suspendue de ses fonctions, **est rétrogradée** ou est licenciée aux termes de l'alinéa 12(1)c), **d) ou e)** de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension, **de cette rétrogradation** ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension, **de la rétrogradation** ou du licenciement.

7.03 L'Employeur informe le directeur exécutif de l'Association qu'une telle suspension **ou rétrogradation** et, avec le consentement par écrit de l'employé, qu'une telle cessation d'emploi est survenue.

7.04 L'Employeur accepte de ne pas produire comme élément de preuve, à l'audition d'un cas de discipline, tout document qui figurerait au dossier de la fonctionnaire, mais dont l'existence n'aurait pas été portée à sa connaissance au moment où il a été versé au dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

7.05 Tout document ou écrit concernant une mesure disciplinaire, qui a pu être versé au dossier de la fonctionnaire, doit être détruit après un délai de deux (2) ans suivant la mesure disciplinaire prise mais à la condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier pendant cette période. **Ces périodes seront automatiquement allongées selon la durée de toute période de congé non payé de plus de trois (3) mois.**

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

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15 des règlements du CNM.

8.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les fonctionnaires et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRFP, les délais prévus par la procédure de règlement des griefs sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

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

Griefs individuels

8.04 Sous réserve des paragraphes (2) et (7) et conformément à l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le fonctionnaire qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief :

- a) touchant l'interprétation ou l'application à son égard :**
 - (i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur concernant les conditions d'emploi, ou**
 - (ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;**

ou

- b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.**

(2) Le fonctionnaire ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

(3) Nonobstant le paragraphe (2), le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

(4) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur l'interprétation ou l'application à son égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.

(5) Le fonctionnaire qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'Employeur ne peut présenter un grief individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que le fonctionnaire qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.

(6) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

(7) Pour l'application du paragraphe (6), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

8.05 Sauf indication contraire dans la présente convention, la procédure de règlement des griefs comprend les paliers suivants :

a) palier 1 - le niveau de gestion autorisé pour répondre aux griefs au palier 1 (tous les ministères);

b) paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsque ce ou ces palier(s) a/ont été établi(s) dans les ministères et organismes (tous les ministères à l'exception du ministère des Affaires étrangères et du ministère du Commerce international);

c) dernier palier - l'administrateur général ou son représentant autorisé (tous les ministères).

8.06 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un fonctionnaire pour un motif déterminé, conformément à l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances*

publiques, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief sera présenté au dernier palier seulement.

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

Les paragraphes 8.08 à 8.23 ne s'appliquent qu'aux griefs individuels et collectifs

8.08 Le fonctionnaire s'estimant lésé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou à son chef de service local qui, immédiatement :

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

et

b) remet au fonctionnaire s'estimant lésé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

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

8.10 Le grief n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'Employeur.

8.11 Le fonctionnaire s'estimant lésé qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association.

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

8.13 Au premier palier de la procédure, le fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 8.07, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

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

8.15 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, le fonctionnaire s'estimant lésé peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

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

8.17 Lorsque l'Association représente le fonctionnaire s'estimant lésé dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, envoie en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Association et au fonctionnaire s'estimant lésé.

8.18 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour le fonctionnaire s'estimant lésé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

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

8.20 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Association.

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

8.22 Le fonctionnaire s'estimant lésé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

8.23 Le fonctionnaire s'estimant lésé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

Renvoi à l'arbitrage – Griefs individuels

8.24 Lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs inclusivement :

a) au sujet de l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

b) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant une suspension ou une sanction pécuniaire,

ou

c) au sujet d'un licenciement ou d'une rétrogradation conformément à l'alinéa 12(1)c), d) ou e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

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

8.25 Lorsque le grief que le fonctionnaire s'estimant lésé peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale, il n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Association signifie de la façon prescrite :

a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,

et

b) son accord de représenter le fonctionnaire dans la procédure d'arbitrage.

Griefs collectifs

8.26 Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et des paragraphes 8.08 à 8.23 de la présente convention collective et conformément à leurs dispositions, l'Association peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des fonctionnaires de l'unité de négociation qui s'estiment lésés

par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

8.27 Présentation d'un grief collectif

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

8.28 Retrait d'un grief collectif

(1) Tout fonctionnaire visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Association qu'il ne désire plus y souscrire.

(2) Une fois l'avis reçu par l'Association, celle-ci ne peut plus continuer le grief à l'égard du fonctionnaire.

8.29 Renvoi à l'arbitrage

(1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'agent négociateur peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.

(2) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

(3) La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée.

Griefs de principe

8.30 Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'Employeur ou l'Association peut, selon le cas, présenter un grief à l'Association ou à l'Employeur autorisé à traiter le grief. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

8.31 La procédure de règlement des griefs ne compte pas plus d'un (1) palier.

8.32 L'Employeur et l'Association doivent chacun désigner un représentant et se communiquer le titre de la personne ainsi désignée.

8.33 L'Employeur et l'Association peuvent présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 35.29, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Association, selon le cas, est notifié et du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

8.34 L'Employeur et l'Association répondent normalement au grief dans les soixante (60) jours suivant sa présentation.

8.35 L'Employeur ou l'Association, selon le cas, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

8.36 Renvoi à l'arbitrage

- (1) La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage, conformément aux articles 221 et 222 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.**

ARTICLE 15

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS

15.04 Jour férié qui tombe un jour de repos

a) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 15.02 coïncide avec un jour de repos du fonctionnaire, le jour férié est reporté à son premier jour de travail normal qui suit son jour de repos.

b) Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 15.02 coïncident avec les jours de repos consécutifs du fonctionnaire, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos.

ARTICLE 16

DÉPLACEMENTS

16.01 Sous réserve du paragraphe 34.05, ~~aucune~~ l'indemnité de déplacement n' sera versée pour des déplacements liés à des affectations à l'étranger, à des cours, à des séances de formation et à des conférences et colloques à caractère professionnel, ~~sauf~~ si le fonctionnaire est tenu par l'Employeur d'y assister. ~~d'assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences ou à des colloques de caractère professionnel.~~

ARTICLE 19

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

~~19.02~~ Sauf pour les demandes de congé annuel, la fonctionnaire peut être tenue par l'Employeur de fournir une preuve satisfaisante des circonstances qui justifient toute demande de congé payé ou non payé en vertu du présent chapitre, de la manière et au moment déterminés par l'Employeur.

Nouveau – 19.02 Le fonctionnaire conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti.

~~19.05~~ Lorsque la mise en disponibilité met fin à l'emploi de la fonctionnaire qui a bénéficié de plus de congés de maladie payés qu'elle n'en a acquis, elle est réputée avoir acquis le nombre de congés payés dont elle a bénéficié si, au moment de sa mise en disponibilité, elle justifie de deux (2) années ou plus d'emploi continu.

ARTICLE 20

CONGÉS ANNUELS

20.04 Droit aux congés

Le fonctionnaire a droit aux congés annuels selon le nombre de crédits qu'il a acquis mais le fonctionnaire qui justifie de six (6) mois d'emploi continu **a droit aux** ~~peut bénéficier~~ de congés anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de référence pour congé annuel.

20.10 Congé annuel au moment de la cessation de l'emploi

Lorsque le fonctionnaire décède ou met fin à son emploi d'une autre façon, il ou sa succession touche un montant égal au produit qui s'obtient en multipliant le nombre **d'heures de jours** de congé annuel ~~et de congé d'ancienneté~~ acquis mais non utilisés à son crédit par le taux de rémunération **horaire journalier** applicable au fonctionnaire juste avant la cessation de son emploi.

20.12 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période de congé annuel ~~ou de congé d'ancienneté~~ qu'il a précédemment approuvée par écrit, il rembourse au fonctionnaire la partie non remboursable des contrats passés et des réservations faites par lui à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation des documents que peut exiger l'Employeur. Le fonctionnaire s'efforce dans toute la mesure du possible de réduire les pertes subies. ~~et sur demande, en fournit la preuve à l'Employeur.~~

20.15

(a) Nonobstant le paragraphe 20.10, le fonctionnaire qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme énumérée à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel ~~et de congé d'ancienneté~~ non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

(b) L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un fonctionnaire qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que le fonctionnaire ainsi muté ait droit à ces crédits et choisisse de les transférer.

ARTICLE 21
CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Renouveler

ARTICLE 23

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

23.01 Congé de maternité non payé

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

b) Nonobstant l'alinéa a) :

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

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

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

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

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 21 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 21 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

23.02 Indemnité de maternité

a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de **maternité ou du Régime québécois d'assurance parentale** à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
- (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

(A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

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

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

(indemnité reçue)	X	(période non travaillée après son retour au travail)
		[période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée par le même ministère dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de **maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale**, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations **de maternité** auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 23.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de **maternité** de l'assurance-emploi.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi ou de la Loi d'assurance parentale au Québec*.

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

23.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 23.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**,
- et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 23.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa

23.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 23.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de **maternité** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale** pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

23.04 Dispositions transitoires

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

ARTICLE 24

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

24.01 Congé parental non payé

**

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

d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

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

ou

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

**

- e) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f) L'Employeur peut :

- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;

- (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

24.02 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'il ou elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi **du Régime québécois d'assurance parentale** à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 23.02a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce

qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue)	X	(période non travaillée après son retour au travail)
		[période totale à travailler précisée en (B)]

**

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à **Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique** dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas de l'employé-e assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

**

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale**, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations **parentales, de paternité ou d'adoption** d'assurance-emploi auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (iii) **dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huits (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parental supplémentaire pur une**

période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 24.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi sur le Régime québécois d'assurance parentale*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

- k) **Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.**

24.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

a) L'employé-e qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 24.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi **ou du Régime québécois d'assurance parentale,**
- et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 24.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 24.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 24.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale** s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, **de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale** pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

24.04 Dispositions transitoires

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

ARTICLE 25

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

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

25.03 Sous réserve du paragraphe 25.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

d) le congé accordé pour une période d'un (1) an doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus;

e) nonobstant le paragraphe 25.02 et l'alinéa 25.03(b) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut être accordé-e un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant que l'employé-e reçoit ou est en attente de ces prestations.

f) la période du congé accordée en vertu de ce paragraphe peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa c) ci-dessus, seulement pendant les périodes où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

ARTICLE 26

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

26.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de ~~fait droit commun qui demeure avec le fonctionnaire~~), des enfants (y compris les enfants du conjoint légal ou de droit commun), des enfants nourriciers, l'enfant en tutelle du fonctionnaire, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence.

26.xx Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un fonctionnaire obtient un congé payé pour cause de maladie, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétablie pour utilisation ultérieure.

ARTICLE 28

CONGÉ DE MARIAGE

Supprimer Article 28.
Supprimer Appendice "B"
Remplacer avec clause 20.16

20.03 Aux fins du paragraphe 20.02 **et 20.16** seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque le fonctionnaire reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas au fonctionnaire qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité.

20.16

- a) **L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 20.03.**
- b) **Dispositions transitoires**
- Effectif la date de signature, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 20.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.**
- c) **Les crédits de congé annuel prévus aux alinéas 20.16a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 20.07 visant le report et épuisement des congés annuels.**

ARTICLE 28

CONGÉ DE MARIAGE

~~**28.01** Après une année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que le fonctionnaire donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.~~

~~**28.02** Dans le cas du fonctionnaire qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en~~

~~disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé au fonctionnaire au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due au fonctionnaire.~~

ARTICLE 30

CONGÉ DE DÉCÈS PAYÉ

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

(a) Lorsqu'un membre de sa famille décède, le fonctionnaire est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs ~~qui doivent comprendre le jour des funérailles~~. **Cette période de congé, que détermine le fonctionnaire, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès.** Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

ARTICLE 39

DIRECTIVES SUR LE SERVICE EXTÉRIEUR ET ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

39.02 Les ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées après le 6 décembre 1978, et telles que **modifiées de temps à autre**, feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à **l'article 113 de la LRTFP**. ~~à l'annexe II de la LRTFP.~~

ARTICLE 41
HARCÈLEMENT SEXUEL

Renouveler

ARTICLE 46

ADMINISTRATION DE LA PAYE

46.07 Exposé des fonctions

À compter du 1^{er} juillet 2005, **Le fonctionnaire de niveaux FS-1 et FS-2, a droit, sur demande écrite, à un exposé officiel des fonctions et responsabilités du poste auquel il est affecté, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.**

46.08 Paiement en trop

Lorsqu'un employé-e, bien que ce ne soit pas de sa faute, a touché une rémunération excessive, le bureau payeur, avant la mise en œuvre de toute mesure de recouvrement, doit aviser l'employé-e de son intention de recouvrer le montant payé en trop. Lorsque ce montant dépasse cinquante dollars (50 \$) et, lorsque l'employé-e informe la direction locale que ladite mesure de recouvrement lui sera pénible, des dispositions doivent être prises conjointement par le ministère et le bureau payeur afin que le recouvrement ne dépasse pas dix pour cent (10 %) de la rémunération de l'employé-e pour chaque période de rémunération, jusqu'à ce que le montant total soit recouvré.

ARTICLE 48

DURÉE DE LA CONVENTION

48.03 L'Employeur s'efforcera de mettre en œuvre les dispositions de la présente convention collective dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date de signature.

ARTICLE 50

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

50.01 Une période ~~raisonnable~~ de temps libre payé pendant au plus **trois virgule soixante-quinze (3,75) heures** ~~une demi-journée (1/2)~~ sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.