

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2018-8761

N° dossier d'accréditation : AM-2001-5154

EMPLOYEUR ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA 233, RUE GILMOUR OTTAWA (ONTARIO) K2P 0P1 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS ET ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC 4545, AVENUE PIERRE-DE COUBERTIN MONTRÉAL QC H1V 0B2 Affiliation : Indépendant - Provincial		
Date signature : 2017-09-29 Date dépôt : 2018-11-02	Nombre de salariés visés : 33	Date début : 2017-09-29 Date d'expiration : 2019-04-30

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2018-11-07
Date

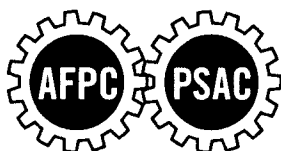
Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE

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



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE SYNDICATS ET ORGANISMES COLLECTIFS
DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)**

DURÉE DE LA CONVENTION:

1^{er} MAI 2016 au 30 AVRIL 2019



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	1
OBJET DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2	1
DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 3	6
CHAMP D'APPLICATION	6
ARTICLE 4	6
DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 5	7
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT	7
ARTICLE 6	15
RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	15
ARTICLE 7	16
NOMINATION DES REPRÉSENTANT-E-S SYNDICAL-E-S	16
ARTICLE 8	16
SÉCURITÉ SYNDICALE	16
ARTICLE 9	18
MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES	18
ARTICLE 10	18
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR	18
ARTICLE 11	19
INFORMATION DESTINÉE AU SYNDICAT ET AUX EMPLOYÉ-E-S	19
ARTICLE 12	20
CONSULTATION MIXTE	20
ARTICLE 13	21
COMITÉ DE NÉGOCIATION	21
ARTICLE 14	22
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	22

ARTICLE 15	26
DOTATION EN PERSONNEL.....	26
SÉCURITÉ D'EMPLOI	32
ARTICLE 16	35
DISCIPLINE	35
ARTICLE 17	38
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	38
ARTICLE 18	45
RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT	45
ARTICLE 19	48
CONGÉ ANNUEL.....	48
ARTICLE 20	51
CONGÉ DE MALADIE.....	51
ARTICLE 21	54
CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS.....	54
ARTICLE 22	75
JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	75
ARTICLE 23	77
INDEMNITÉ DE DÉPART	77
ARTICLE 24	79
RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES.....	79
ARTICLE 25	82
DÉPENSES ET ALLOCATIONS	82
ARTICLE 25A	90
FRAIS DE GARDE.....	90
ARTICLE 26	90
ÉDUCATION ET FORMATION.....	90
ARTICLE 27	93
CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGÉ PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	93
ARTICLE 28	96
INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT	96
ARTICLE 29	97

SANTÉ ET SÉCURITÉ	97
ARTICLE 30	101
PRIME DE BILINGUISME	101
ARTICLE 31	103
RÉMUNÉRATION	103
ARTICLE 32	104
EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL RESSORTISSANT À LA PRÉSENTE CONVENTION	104
ARTICLE 33	107
INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	107
ARTICLE 34	108
ÉTIQUETTE SYNDICALE.....	108
ARTICLE 35	109
EXPOSÉ DES FONCTIONS	109
ARTICLE 36	110
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	110
ARTICLE 37	113
ÉQUITÉ SALARIALE	113
ARTICLE 38	114
CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU	114
ARTICLE 39	115
MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	115
ANNEXE « A ».....	117
TAUX DE RÉMUNÉRATION ET LISTE DES POSTES.....	117
ANNEXE « B ».....	119
RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE.....	119
CONTRAT	122
ANNEXE « C ».....	123
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'EMPLOYÉ-E A ET L'EMPLOYÉ-E B.....	123
ANNEXE « D ».....	126
DEMANDE DE CONGÉ AVEC ÉTALEMENT DU REVENU	126
PROTOCOLES D'ACCORD	127

PROTOCOLE D'ACCORD # 1	128
CONGÉ NON-PAYÉ	128
PROTOCOLE D'ACCORD # 2	130
COMITÉ SUR LA DOTATION	130
PROTOCOLE D'ACCORD # 3	132
CONFÉRENCE DU PERSONNEL	132
PROTOCOLE D'ACCORD # 4	133
AFFÉCTATIONS TEMPORAIRES	133
PROTOCOLE D'ACCORD # 5	134
VPER	134
PROTOCOLE D'ACCORD #6	26
SYSTÈME DE CLASSIFICATION	135
ANNEXE « E »	137
COMPOSITION DES NIVEAUX DU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION	137
ANNEXE « F »	138
RÈGLES DE CONVERSION	138
PROTOCOLE D'ACCORD # 7	140
CHIRURGIE DE L'ŒIL AU LASER	140
PROTOCOLE D'ACCORD # 8	142
TRANSFERT DES CRÉDITS DE CONGÉ POUR DES RAISONS HUMANITAIRES	142
PROTOCOLE D'ACCORD # 9	143
ALLOCATION AUX RETRAITE-E-S	143
PROTOCOLE D'ACCORD # 10	145
EMBAUCHE DE STAGIAIRES	145
PROTOCOLE D'ACCORD # 11	150
PROGRAMME D'ENRICHISSEMENT DE CARRIÈRE	150
PROTOCOLE D'ACCORD # 12	152
FONDS DE JUSTICE SOCIALE	152
PROTOCOLE D'ACCORD # 13	153
CONDITIONS ET MODALITÉS D'EMPLOI APPLICABLES AUX EMPLOYÉ-E-S RELEVANT DE LA SECTION DE LA REPRÉSENTATION	153
PROTOCOLE D'ACCORD # 14	154
COMITÉ CONSULTATIF MIXTE SUR LA PENSION (CCMP)	152

PROTOCOLE D'ACCORD # 15	155
MODALITES ET CONDITIONS D'EMPLOI S'APPLIQUANT AUX RECRUTEURS ET RESPONSABLES DE CAMPAGNE...	155
PROTOCOLE D'ACCORD # 16	161
PARTICIPATION A LA FORMATION DU COLLEGE QUEBECOIS.....	161
PROTOCOLE D'ACCORD # 17	163
PLAN D'EQUITE EN MATIERE D'EMPLOI.....	163
PROTOCOLE D'ACCORD # 18	164
GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR LA SANTE MENTALE	164
PROTOCOLE D'ACCORD # 19	167
VIOLENCE CONJUGALE	167
PROTOCOLE D'ACCORD # 20	171
CONGE DE TRANSITION A LA RETRAITE	171
PROTOCOLE D'ACCORD # 21	173
RETENUE SUR LE SALAIRE – FONDS DE SOLIDARITE FTQ	173

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 employé-e-s et le Syndicat, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employé-e-s assujetti-e-s à la présente convention collective et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s afin d'éliminer le danger à la source.
- 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 ses employé-e-s et l'accroissement de leur productivité afin que les membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada soient servis efficacement. Par conséquent, elles 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) « ancienneté » désigne la durée de l'emploi chez l'Employeur. À moins d'indication contraire précise dans la présente convention collective, toutes les périodes de congé payé et toutes les périodes de congé non payé de trois (3) mois ou moins sont comptées dans le calcul de l'ancienneté.
 - b) « autorisation d'absence » désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé-e pendant ses heures de travail normales prévues à l'horaire;

- c) « avancement » désigne une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximum dépasse le taux de rémunération maximum du poste qu'occupait l'employé-e immédiatement avant la nomination, et ce, d'un montant au moins égal à la plus faible augmentation d'échelon annuelle applicable au poste auquel il est nommé;
- 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 l'employé-e 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 l'employé-e a touché le jour qui a précédé immédiatement celui où le congé est pris;
- e) « conjoint-e » désigne une personne à qui l'employé-e est légalement marié-e, ou une personne avec qui l'employé-e a cohabité pendant une période d'au moins une année, l'a présentée publiquement comme son/sa conjoint-e, et qui a été désignée à l'Employeur comme conjoint-e de l'employé-e, sans égard au sexe;
- f) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies par le Syndicat des employées et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (SEESOCQ), à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au Syndicat, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
- g) « détachement » désigne l'affectation provisoire, autorisée et rémunérée d'un employé-e à une organisation autre que celle de l'Employeur, pour accomplir des fonctions pour ladite organisation. Aucun employé-e n'est détaché sans son consentement;

- h) « emploi continu » désigne une période ininterrompue d'emploi au sein de l'Alliance, de ses Éléments et des organismes qui l'ont précédée; et, plus précisément, l'emploi ne devrait pas être considéré comme étant interrompu par des périodes autorisées de congé payé ou non payé, sauf dans les cas précisés aux clauses 21.10, 21.12 et 21.18, ou 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 l'employé-e a droit à une rémunération ou à d'autre compensation de l'Alliance durant l'intervalle entre deux périodes distinctes d'emploi);
- i) « employé-e » désigne une personne qui est membre de l'unité de négociation;
- j) « employé-e à temps partiel » : désigne toute personne employée par l'Alliance et qui travaille moins de trente-cinq (35) heures par semaine, mais au moins dix-sept heures et demie (17h30) par semaine ;
- k) « employé-e à temps plein » : désigne toute personne employée par l'Alliance et qui travaille une semaine normale de trente-cinq (35) heures par semaine
- l) « employé-e nommé-e 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'elle soit terminée avant la date précisée.
- m) « employé-e nommé-e pour une période indéterminée » désigne toute personne employée par l'Alliance qui a terminé sa période de stage, pour s'acquitter de fonctions, soit à temps plein ou à temps partiel ;

- n) « 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;
- o) « enfant » désigne l'enfant naturel ou légalement adopté, de l'employé-e ou du conjoint ou de la conjointe, ou l'enfant du conjoint ou de la conjointe;
- p) « enfant à charge » désigne l'enfant biologique, légalement adopté ou adopté selon les coutumes autochtones de l'employée ou de l'employé ou encore du conjoint ou de la conjointe, ou l'enfant du conjoint ou de la conjointe qui n'est pas marié, qui est sans travail, qui est à charge et âgé de moins de 21 ans s'il ne fréquente pas à temps plein un établissement d'enseignement ou encore qui est âgé de moins de 25 ans ou de quelque âge que ce soit si l'enfant à charge a une déficience permanente. La définition de conjoint ou conjointe et d'enfant s'applique à toutes les dispositions pertinentes de la convention ainsi qu'aux régimes de bien-être et d'avantages sociaux, sauf le régime de pension ou « enfant à charge » est défini selon la loi;
- q) « jour de repos » désigne le samedi et/ou le dimanche;
- r) « jour férié » désigne un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
- s) « mutation » désigne une nomination à un poste et qui ne constitue pas de l'avancement;
- t) « personnel administratif » désigne les employé-e-s de l'unité de négociation qui exercent comme adjointes administratives, secrétaires et comme adjointe administrative de la ou du V.P.E.R.
- u) « Syndicat » désigne le Syndicat des employées et employés de syndicats et organismes collectifs du Québec (SEESOCQ);

- v) « tarif double » désigne le taux des heures normales multiplié par deux (2);
- w) « tarif et demi » désigne le produit d'une fois et demie (1 1/2) le taux des heures normales;
- x) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé-e à temps plein divisé par 52.17.
- y) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à temps plein divisé par trente-cinq (35);
- z) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé-e à temps plein divisé par cinq (5);
- aa) « taux des heures normales » désigne le taux horaire de rémunération de l'employé-e;
- bb) « unité de négociation » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 6 (Reconnaissance syndicale);
- cc) « 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.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Syndicat, aux employé-e-s et à l'Employeur.
- 3.02 Le texte français de la présente convention est le texte officiel.
- 3.03 L'Employeur reconnaît que la langue de travail des employé-e-s de l'unité de négociation est le français ; en conséquence, il s'engage à communiquer avec les employé-e-s et leur Syndicat dans cette langue.
- Dans le cadre d'activités syndicales avec d'autres syndicats et l'Employeur, celui-ci s'engage à fournir les ressources nécessaires afin que les employé-e-s puissent participer pleinement aux discussions.
- 3.04 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 qui sont autrement retenues par l'Employeur, sont exercées en conformité avec les autres dispositions de la présente convention collective, d'une façon 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'un employé-e (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 convictions politiques ou religieuses, de l'invalidité, du sexe, de la situation de famille ou de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle, de la grossesse, de l'état civil, de la condition sociale ou du handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour palier à ce handicap, du fait d'avoir été accusé ou déclaré coupable d'une infraction criminelle ou pénale, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon, de l'identité sexuelle ou en raison de l'adhésion de l'employé-e au Syndicat ou de ses activités au sein du Syndicat.
- 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 des concepts d'égalité, exposés dans les motifs de discrimination énumérés au paragraphe 5.01.
- b) L'Employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les employé-e-s visé-e-s par les motifs énumérés au paragraphe 5.01. Lorsqu'un obstacle est identifié, l'Employeur s'efforce autant que possible d'éliminer cet obstacle, au point d'encourir des contraintes excessives. Pour l'application du présent article, les difficultés excessives sont évaluées selon les considérations suivantes :

- i) Coûts - Les coûts constitueront des contraintes excessives s'ils sont quantifiables, manifestement liés à l'élimination des obstacles et tellement considérables qu'ils modifieraient la nature essentielle de l'AFPC, ou si importants que cela nuirait considérablement à sa viabilité.
- ii) Santé et sécurité - Les risques à la santé et à la sécurité constitueront des contraintes excessives 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 de soutenir qu'il y a des difficultés excessives, l'AFPC doit avoir recours aux sources de financement 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) adopter un comportement répété, hostile ou non sollicité, qui comporte des commentaires verbaux, des gestes ou des actions qui affectent la dignité d'un employé-e, son intégrité psychologique ou physique ou son bien-être et résulte en un milieu de travail néfaste pour l'employé-e 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 dans le milieu de travail dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'ils pouvaient être importuns.

5.05 Aux fins de l'article 5, 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 pendant les heures normales de travail ou en dehors de celles-ci.

5.06 Une mesure raisonnable prise par un gestionnaire ou un superviseur 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.

Responsabilités de l'Employeur

- 5.07
- a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le droit de tous les employé-e-s de travailler dans un environnement où règnent la dignité et le respect. C'est la responsabilité de l'Employeur de s'assurer qu'un tel environnement respectueux est maintenu.
 - b) L'Employeur prend les mesures qui s'imposent afin de prévenir le harcèlement ainsi que la discrimination. Tous les employé-e-s de l'AFPC suivent une formation 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 y 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.

Responsabilité des employé-e-s et du Syndicat

- 5.08
- a) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il incombe également aux employé-e-s de voir à ce que leur milieu de travail soit exempt de discrimination et de harcèlement. Les employé-e-s ne doivent pas adopter un comportement considéré comme constituant de la discrimination ou du harcèlement.
 - b) Tout employé-e doit coopérer aux efforts pour régler les griefs relatifs au harcèlement ou à la discrimination.
 - c) L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il incombe également au Syndicat de créer et de maintenir 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

- 5.09 a) Avant de déposer un grief, un employé-e qui allègue avoir été victime de harcèlement ou de discrimination peut demander à son directeur ou au directeur des ressources humaines et de la gestion de l'information de contribuer à la résolution du problème. Dans un tel cas, la personne qui représente la direction discutera de l'incident avec l'employé-e et peut lui offrir son aide. Elle peut notamment proposer 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 l'employé-e de son droit de communiquer avec son représentant syndical 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 déposer un grief, sauf si les parties y consentent.
- 5.10 a) Un grief lié au présent article devra comprendre un énoncé écrit précisant les allégations sur lesquelles repose le grief en décrivant l'incident ou les incidents présumé-s 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 et/ou discrimination.

- i) Si le grief démontre 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 sa réponse sur le bien-fondé du grief. 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 un ou une gestionnaire qualifiée ou une représentante ou un représentant des ressources humaines;
 - ii) les enquêteurs internes doivent :
 - a) avoir des connaissances et de l'expérience dans divers types de situations de discrimination et de harcèlement;
 - b) avoir de la formation d'enquête et être désignés par l'employeur comme personnes compétentes en la matière;
 - c) être impartiaux;
 - iii) les parties conviennent qu'une enquête externe doit avoir lieu lorsqu'il y a allégation de discrimination;
 - iv) si l'employeur juge que l'enquête doit être menée par un enquêteur externe, il consultera le syndicat quant au choix de l'enquêteur. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'enquêteur, l'employeur désignera cette personne. Un enquêteur doit être nommé dans les 20 jours suivant la réception du grief.
 - iv) Les enquêteurs externes doivent :
 - a) avoir des connaissances et de l'expérience dans divers types de situations de discrimination et de harcèlement;
 - b) avoir de l'expérience en matière d'enquête;
 - c) comprendre la nature d'un milieu de travail syndiqué;

d) être impartiaux

e) être indépendants de l'AFPC.

- e) L'employeur doit consulter le syndicat concernant le mandat de l'enquêteur.
- f) L'enquête commence dans les 20 jours suivant la nomination de l'enquêteur.
- 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.

5.11 Un employé-e peut présenter un grief relativement au présent article à n'importe quel palier de la procédure de grief.

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

5.13 Tout délai prescrit dans le présent article peut être prolongé avec l'accord de l'Employeur et du représentant syndical.

5.14 L'enquêteur doit :

- a) fournir une copie du mandat pour l'enquête à toute personne qui participe à l'enquête; et
- b) faire enquête sur le cas présumé de harcèlement ou de discrimination, préparer un rapport précisant les faits et présenter sa conclusion relativement au bien-fondé des allégations, en tout ou en partie.

- 5.15 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 l'employé-e et le superviseur, si nécessaire. L'employé-e qui a déposé le grief peut demander ce genre de mesure en tout temps. Tous les efforts sont déployés pour garder l'employé-e dans son milieu de travail. Si on ne peut ni garder l'employé-e dans son milieu de travail ni lui confier d'autres tâches, cette personne a droit à un congé payé en attendant l'issue de l'enquête.
- 5.16 a) L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui dépose un grief, à une (1) représentant(e) de l'unité de négociation de cette dernière ainsi qu'à tout membre du personnel de l'AFPC qui est convoqué à témoigner dans le contexte d'une enquête, lorsque l'enquêteur le juge nécessaire ou lorsque l'Employeur le demande. Ces rencontres doivent normalement se tenir pendant les heures normales de travail de l'employé-e. Dans les cas où cela est impossible, l'employé-e se voit accorder un congé payé équivalent. Dans tous les cas, le temps requis est soumis en utilisant le formulaire de congé approprié.
- b) Les membres du Syndicat, y compris les témoins, peuvent être accompagnés par une personne de leur choix durant l'enquête. 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 le Syndicat.
- 5.17 La procédure de grief dans les cas de harcèlement est traitée confidentiellement. 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 pour prendre des mesures correctives relatives à un incident de harcèlement ou de discrimination ou lorsque la loi l'exige.

- 5.18 Il n'y aura ni représailles ni menace de représailles exercées 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 ou malveillante), elle peut être considérée comme une forme de harcèlement et donner lieu à des mesures disciplinaires.
- 5.19 L'Employeur prendra des mesures correctives à l'égard de quiconque sous sa direction soumet un membre de son personnel à du harcèlement ou de la discrimination. De telles mesures correctives peuvent comprendre des mesures disciplinaires.
- 5.20 Le présent article ne vise ni à décourager ni à empêcher les employé-e-s 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.
- 5.21 En vertu d'une loi sur la santé et la sécurité au travail applicable, les employé-e-s peuvent demander l'aide 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.
- 5.22 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 reconnaît le Syndicat comme l'agent de négociation unique de tous les salariés, au sens du Code du travail, qui exercent leurs fonctions pour le compte de l'Employeur pour les bureaux de Montréal, Québec et Gatineau tel que décrit dans le certificat d'accréditation AM-2001-5154.

ARTICLE 7

NOMINATION DES REPRÉSENTANT-E-S SYNDICAL-E-S

- 7.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer des employé-e-s comme représentant-e-s du Syndicat.
- 7.02 Le Syndicat convient de restreindre la nomination des représentant-e-s à un nombre raisonnable.
- 7.03 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, du nom de ses représentant-e-s.
- 7.04 Sous réserve des nécessités du service et sur demande écrite du syndicat au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence, l'employeur accordera un total maximal de 252 heures de congé payé pour la période entre la date de ratification de la présente convention collective et le 30 avril 2019, afin que les employé-e-s désignés par le syndicat puissent assister aux congrès des diverses instances syndicales, et s'occuper d'autres affaires syndicales du Syndicat.
- 7.05 Le représentant ou la représentante, chaque fois que c'est possible, obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès de collègues de travail sur des plaintes à 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, le représentant ou la représentante se présente à son superviseur avant de reprendre son travail normal.

ARTICLE 8

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 8.01 Tous les employé-e-s visés par la présente convention doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat.

- 8.02 L'Employeur retient sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier du mois suivant la perception, au bureau du Syndicat. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit une liste de toutes les personnes salariées.
- 8.03 L'Employeur veille à ce que les formules T4 et Relevé 1 remis aux employé-e-s dans les unités de négociation indiquent le montant retenu au titre des cotisations syndicales et remis au Syndicat.
- 8.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage pour y apposer des avis officiels du Syndicat. Le Syndicat s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales, y compris des listes des représentants syndicaux et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable. L'Employeur met à la disposition du Syndicat un classeur barré sur les lieux de travail aux bureaux de Québec et de Montréal.
- 8.05 L'employeur et le syndicat acceptent que le travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation ne sera pas confié à des ressources hors de l'unité de négociation, à l'exception des employé-e-s de l'AFPC. Cela ne restreint en aucune manière le droit de l'employeur de recourir à des ressources extérieures pour exécuter du travail pour son compte lorsqu'il y a un besoin manifeste ou imprévisible ou lorsqu'il existe des obligations de travail non récurrentes de courte durée dont le personnel en place n'est pas en mesure de s'acquitter.

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 intervenue, que tous les avantages et conditions d'emploi acquis aux employé-e-s 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.
- 9.03 Les parties conviennent que le/la coordonnateur/trice régionale pourra animer une session de formation (sauf la formation en leadership) seulement en cas d'urgence ou lorsqu'aucun membre du personnel autre qu'administratif n'est disponible ou pour fins d'évaluation ou de formation des employé-e-s.

ARTICLE 10

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

- 10.01 L'employé-e n'est pas empêché d'exercer un autre emploi ou d'autres activités en dehors des heures au cours desquelles il est tenu de travailler pour le compte de l'Employeur, à moins que ce dernier ne déclare de façon précise que, à son avis, cet emploi ou ces activités présentent un conflit d'intérêts.
- 10.02 L'employé-e 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'Employeur de façon efficace et satisfaisante.

- 10.03 Il incombe à chaque employé-e d'aviser l'Employeur de toute 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 l'employé-e 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 EMPLOYÉ-E-S

- 11.01 Au plus tard le dixième (10^e) jour de chaque mois, l'Employeur fait parvenir au secrétaire-trésorier du Syndicat le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de tous les employé-e-s nouvellement embauché-e-s qui feront partie de l'unité de négociation, au moment où ces employé-e-s entrent au service de l'Employeur, et le-s présentera au délégué syndical. L'Employeur convient en outre d'aviser le Syndicat du nom de tout employé-e de l'unité de négociation qui quitte le service de l'Employeur.
- 11.02 L'Employeur ne maintient qu'un (1) dossier personnel pour chaque employé-e, et ledit dossier personnel est conservé à la section des Ressources humaines. Lorsque l'employé e en fait la demande, l'Employeur permet audit employé-e de voir son dossier personnel sur son lieu de travail. À la demande de l'employé-e, l'Employeur lui remet une copie de tout document versé à son dossier personnel, dans les cinq (5) jours ouvrables de toute telle demande.
- 11.03 L'Employeur remet à chaque employé-e au plus tard le 1^{er} avril un relevé de ses crédits de congé et au plus tard le 30 juin un relevé de ses contributions au régime de retraite de l'AFPC.
- 11.04 L'Employeur maintient une liste d'ancienneté, qui indique la date d'entrée en fonction de chaque employé-e. Aussitôt que possible après le 1^{er} janvier mais avant le 1^{er} mars de chaque année, l'Employeur fait tenir une liste d'ancienneté à jour au Syndicat ainsi qu'à tous les employé-e-s visées par la présente convention collective.

- 11.05 L'Employeur remet à chaque employé-e de l'unité de négociation un exemplaire signé de la présente convention collective dans les deux semaines suivant réception de la présente convention collective des mains de l'imprimeur.
- 11.06 L'Employeur remet à chaque employé-e nouvellement embauché-e un exemplaire de la convention collective avec sa lettre d'offre d'emploi.
- 11.07 L'Employeur ne demandera pas à l'employé-e d'accomplir des fonctions à «caractère personnel» et il ne s'attendra pas à ce qu'il le fasse.
- 11.08 L'employeur fait parvenir au/à la secrétaire du syndicat (1) exemplaire en format électronique et (5) exemplaires format papier de la version officielle de la présente convention collective et ce, dans les deux (2) semaines suivant réception de la présente convention collective des mains de l'imprimeur.
- 11.09 Les parties conviennent de prendre toutes les mesures nécessaires pour que la convention collective soit imprimée et distribuée aux employé-e-s dans les 45 jours suivant le dépôt de la convention collective au ministère du travail.
- 11.10 En conformité avec l'article 5, la convention collective est remise aux employé-e-s dans le média substitut de leur choix.

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 Un comité patronal-syndical sera mis sur pied 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. Les réunions seront prévues à un moment qui convient aux deux parties. L'Employeur est responsable des dépenses engagées par ses représentant-e-s. L'Employeur convient d'accorder un congé payé raisonnable pour ces réunions y compris le temps de déplacement. Les réunions se tiennent une fois par mois au Québec.
- 12.03 Les représentant-e-s du Syndicat et ceux de l'Employeur rédigeront à tour de rôle les procès-verbaux des séances de consultation mixte. Les parties s'engagent à ce que le procès-verbal soit rédigé et ratifié dans les trente (30) jours de la date de la réunion. L'Employeur distribuera le procès-verbal à chaque bureau régional trente (30) jours après avoir reçu la version ratifiée.

ARTICLE 13

COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 13.01 L'Employeur convient de reconnaître un comité de quatre (4) employé-e-s, plus un-e président-e choisi-e par le Syndicat et un-e représentant-e du Syndicat à titre de comité de négociation du Syndicat. Quatre (4) de ces employé-e-s 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. Ces réunions se tiennent au Québec.
- 13.03 Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat les renseignements dont il 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.

- 13.04 Ces réunions et tous les documents de référence émanant de l'Alliance seront en français.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 14.01 Un grief est une plainte par écrit faite par le Syndicat, par un employé-e ou par un groupe d'employé-e-s concernant la rémunération, les conditions de travail, les conditions d'emploi, les mesures disciplinaires, le renvoi ou l'interprétation, l'application et l'administration de la présente convention collective ou une prétendue infraction à celle-ci, y compris toute question de savoir si un différend peut-être renvoyé à l'arbitrage.
- 14.02 On s'attend de l'employé-e, avant qu'il dépose un grief, qu'il discute de la question avec son surveillant. L'employé-e peut, s'il le désire, se faire aider ou se faire représenter par le Syndicat au cours de ces discussions.
- 14.03 L'employé-e 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 Direction des ressources humaines et de la gestion de l'information à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Il incombe à la Direction des ressources humaines et de la gestion de l'information de faire parvenir le grief au représentant-e de l'Employeur autorisé à disposer des griefs au palier approprié, et de fournir à l'employé-e et au Syndicat, le cas échéant, un récépissé indiquant la date à laquelle le grief a été reçu et signé par un-e représentant-e autorisé-e de la Direction des ressources humaines et de la gestion de l'information.

- 14.05 Palier 1: l'employé-e ou le Syndicat peut présenter un grief en conformité avec la clause 14.04. La directrice ou le directeur de la direction en cause est le représentant autorisé de l'employeur au palier 1. Il ou elle peut déléguer au coordonnateur ou à la coordonnatrice ou au coordonnateur régional ou à la coordonnatrice régionale. Dans les situations où le grief a trait à une décision prise par la directrice ou le directeur, le directeur général ou la directrice générale agit comme représentant autorisé.
- 14.06 Palier 2: Si le-la représentant-e de l'Employeur ne dispose pas du grief à la satisfaction de l'employé-e, ce-cette dernier-ière ou le Syndicat peut soumettre le grief au palier 2 en conformité avec la clause 14.04. Le président national est saisi du grief et en dispose au palier 2. Le président national peut déléguer cette responsabilité au vice-président exécutif national ou directeur général ou directrice générale.
- 14.07 Palier 3: Si le (la) représentant-e responsable de l'Employeur au palier 2 ne dispose pas du grief à la satisfaction de l'employé-e, 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'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 un représentant de l'unité de négociation.
- b) L'Employeur accorde du temps libre payé au (à la) requérant-e, à son (sa) représentant-e et à tout-e employé-e de l'Alliance convoqué-e comme témoin dans le cadre d'un grief, lorsqu'une telle réunion est jugée nécessaire ou lorsqu'une telle réunion est convoquée par l'Employeur, ce congé devant être soumis en utilisant le formulaire de congé approprié.

- 14.10
- a) Un grief doit être présenté au premier palier dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date où l'employé-e a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief.
 - b) L'Employeur répond par écrit au (à la) requérant-e et à son (sa) représentant-e dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief au palier 1. L'Employeur répond par écrit au (à la) requérant-e et à son (sa) représentant-e dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief au palier 2.
 - c)
 - i) Si la réponse de l'Employeur ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ou à défaut d'une réponse au palier 1, l'employé-e 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. L'employé-e 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.
 - ii) L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où le grief est pris en délibéré.
 - d) Les délais impartis précisés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e et le (la) représentant-e 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 l'employé-e, et le Syndicat.

14.12 Lorsque l'Employeur congédie ou renvoie un-e employé-e, 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 paie à l'employé-e, 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), l'Employeur et le Syndicat acquittent en parts égales les frais de l'arbitre.
- 14.15 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 l'employé-e travaille. Par accord mutuel, les parties peuvent tenir les audiences des griefs par voie de conférence téléphonique ou videoconférence. À défaut d'une entente, l'audience a lieu à Montréal. L'employé-e de l'unité de négociation bénéficie de temps libre payé aux fins des audiences des griefs et d'arbitrage, à condition que l'employé-e soit le (la) représentant-e officiel-le à l'audience et qu'il s'agisse d'un grief du Syndicat.
- 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 L'employé-e a le droit de présenter un grief et d'être entendu-e, à sa demande, à tous les paliers de la procédure y compris l'arbitrage, en français.

Arbitrage accéléré

- 14.18 Les parties conviennent que, sur consentement mutuel seulement, tout grief peut être renvoyé à la procédure d'arbitrage accéléré suivante :
- a) Les griefs renvoyés à l'arbitrage accéléré doivent être entendus dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date du renvoi, sauf si l'audience est remise sur consentement mutuel des parties ou par l'arbitre;

- b) Les parties font tout effort raisonnable pour procéder par admission et pour réduire au minimum le recours aux témoins;
- c) Lorsque cela est possible, l'arbitre rend la décision de vive voix à la fin de l'audience, assortie d'un bref exposé de ses motifs, puis confirme ses conclusions par écrit dans les dix (10) jours de la date de l'audience;
- d) Lorsqu'il ne peut rendre une décision de vive voix à la fin de l'audience, l'arbitre la rend par écrit en y joignant un bref exposé de ses motifs. L'arbitre doit rendre la décision écrite le plus tôt possible, à tout le moins dans les dix (10) jours de la date de l'audience;
- e) La décision de l'arbitre ne constitue pas un précédent et ne peut être invoquée à l'occasion d'arbitrages subséquents;
- f) Ces décisions ne peuvent servir à modifier ou à remanier une partie de la convention collective et ne doivent pas être incompatibles avec les dispositions de la convention collective;
- g) Les décisions découlant de la procédure d'arbitrage accéléré sont définitives et lient les parties.

L'arbitre est choisi sur consentement mutuel des parties.

ARTICLE 15

DOTATION EN PERSONNEL

- 15.01 Les nouveaux/nouvelles employé-e-s sont considéré-es en stage pendant une période de:
- six (6) mois dans le cas du personnel administratif ;
 - douze (12) mois dans le cas de tout-e autre employé-e 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 de l'employé-e est prolongée, l'Employeur avise l'employé-e, par écrit, de la prolongation et des motifs de la prolongation, ainsi que des objectifs raisonnables que l'employé-e doit atteindre au cours de la prolongation.
- 15.03 Advenant qu'il est mis fin à l'emploi de l'employé-e au cours de sa période de stage, l'Employeur avise l'employé-e, par écrit, de la cessation et, à la demande de l'employé-e, il lui fournit les motifs de la cessation. Le Syndicat sera informé des mesures prises. La procédure de grief incluant l'arbitrage s'applique alors.
- 15.04
- a) L'employé-e qui bénéficie d'un congé ou qui est détaché 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 employé-e-s 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) L'employé-e qui bénéficie d'un congé jusqu'à concurrence de trois ans dans le cas du congé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou du congé pour accident de travail, a le droit de retourner à son ancien poste au terme de ce congé.
 - iii) L'employé-e embauché-e à titre temporaire comme personnel de remplacement, dans ces circonstances, peut être réinstallé-e aux frais de l'Employeur à la fin de la période spécifiée, à condition qu'il y ait un poste disponible convenable pour lequel il (elle) est qualifié-e et déclaré-e le (la) candidat-e reçu-e.

- 15.05 Sujet aux désignations d'équité et à l'application de l'article 15.07b), tous/toutes les employé-e-s indéterminé-e-s ont le droit de demander à être muté-es à des postes vacants ou nouvellement créés au sein de l'unité de négociation, qui comportent des fonctions ou des compétences requises semblables, et au regard desquelles l'employé-e est qualifié-e. Au plus tard à la date à laquelle un avis de concours est publié pour ces postes, l'Employeur avise tous/toutes les employé-e-s, par télécopieur, ou par courriel de ces postes. Les demandes de mutation doivent être soumises à Direction des ressources humaines et de la gestion de l'information 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 la clause 15A.03, l'employé-e qui est membre de l'unité de négociation depuis plus de trois (3) années consécutives n'est pas tenu-e d'être muté-e.
- 15.07 a) i) L'employé-e nommé-e pour une période déterminée acquiert le statut d'employé-e nommé-e pour une période indéterminée après trois (3) ans d'emploi continu sur un ou des postes ayant un titre d'emploi identique, si ce poste est vacant et indéterminé, ou à un autre poste ayant un titre d'emploi identique dans l'unité de négociation, si ce poste est vacant et indéterminé.
- ii) L'employé-e nommé-e pour une période déterminée qui possède 3 ans et plus d'emploi continu sur un ou des postes ayant un titre d'emploi identique se verra accorder, à sa demande, un poste déterminé ayant un titre d'emploi identique qui n'est pas encore comblé et au regard desquels l'employé-e est qualifié-e.
- b) Les parties conviennent par les présentes que l'Employeur pourrait être touché par une réduction considérable de ses effectifs, la régionalisation et (ou) la réorganisation. Si cette situation place l'Employeur dans une situation financière très difficile, les deux parties conviennent d'entreprendre des consultations constructives pour examiner les moyens de régler les questions pouvant compromettre l'application des conditions de la convention collective.

- 15.08 L'Employeur n'exige pas de l'employé-e qu'il (qu'elle) soit muté-e pour des motifs d'ordre disciplinaire.
- 15.09 Si l'employé-e demande à être muté-e et que sa demande est acceptée, ou s'il (si elle) est tenu-e d'accepter une mutation, il-elle n'est pas tenu-e de subir une nouvelle période de stage.
- 15.10 La mutation des employé-e-s à des postes au sein de l'unité de négociation, sauf les postes exclus de la procédure de négociation collective, se fonde sur les facteurs suivants : les aptitudes, les compétences, l'efficacité et les aptitudes personnelles;
- L'avancement à l'extérieur et au sein de l'unité de négociation est possible et se fonde sur les facteurs susmentionnés, sauf les postes exclus de la procédure de négociation collective.
- Lorsque les facteurs énumérés ci-dessus sont relativement égaux, l'ancienneté constitue le facteur déterminant.
- 15.11 L'employé-e 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 du personnel autre qu'administratif, et de quatre (4) mois si le poste fait partie du personnel administratif.
- 15.12 a) Lorsque la candidature d'un-e employé-e n'est pas retenue lors d'un concours d'avancement, l'Employeur informe ledit (ladite) employé-e, par écrit, de son échec. À sa demande, l'employé-e a droit à un entretien postérieur à l'entrevue dans les vingt (20) jours ouvrables suivants la réception de l'avis que sa candidature n'a pas été retenue. L'entretien peut se dérouler par téléphone.

- b) L'employé-e, en compagnie de son (sa) représentant-e syndical-e, 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 de l'employé-e, les recommandations et les autres parties pertinentes du rapport du jury de sélection, le rang des divers candidat-e-s (sans les notes individuelles, à l'exception de la note de la candidate ou du candidat reçu).
- c) Lorsque l'Employeur refuse une demande de mutation de l'employé-e, il avise ce (cette) dernier-ère par écrit de sa décision et précise le motif du refus.

15.13 Lorsque le (la) candidat-e reçu-e, qui était un-e employé-e de l'AFPC avant sa nouvelle nomination à un poste qui lui vaut de l'avancement, est renvoyé-e en cours de stage après sa nomination, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour affecter l'employé-e à un poste, à un niveau de classification équivalant à son ancien poste.

15.14 La date d'augmentation d'échelon d'un employé-e nommé-e 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 traitement auquel l'employé-e a droit lors de sa nomination en conformité avec la clause 15.13 est celui auquel l'employé-e 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 l'employé-e sera absent-e du bureau régional pendant plus de deux semaines en raison d'un congé ou d'une affectation, et que ce bureau régional demande que cet employé-e soit remplacé-e, l'Employeur amorce une consultation valable avec le personnel du bureau régional pour déterminer le besoin de personnel de remplacement, et si ce besoin est déterminé, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour obtenir un remplaçant-e au plus tard deux semaines après le départ de l'employé-e.

- 15.17 Les employé-es embauché-es pour une période déterminée ne peuvent s'inscrire aux concours restreints avant de justifier six (6) mois d'emploi continu.
- 15.18 Si un poste est reconnu comme poste bilingue par l'Employeur, et s'il doit être pourvu de façon non impérative, les employé-e-s unilingues peuvent soumettre une demande par écrit, à condition qu'ils s'engagent à devenir compétents-es 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 l'employé-e 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 l'employé-e dans un poste à un niveau de classification équivalant à son ancien poste. L'employé-e 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 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 (signé le 6 avril 1995), et tel qu'exposé dans la politique de l'Alliance sur l'équité en matière 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 collective.

- b) À cette fin, le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEME) 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 employés-e-s en raison du sexe, de la race, d'un handicap et de l'orientation sexuelle. Le CMEME 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 faire une mise à jour du plan d'équité en matière d'emploi de l'Alliance durant l'année qui suivra la signature de cette convention collective et de la convention collective du SEA, de l'UNIFOR et de l'UCES.
- d) 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).

15.20 L'avancement et les nominations sont sujets à l'arbitrage.

15.21 Les employé-e-s 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 ouvrables.

ARTICLE 15A

SÉCURITÉ D'EMPLOI

15A.01 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a pour politique d'assurer la sécurité d'emploi au personnel.

15A.02 Les employé-e-s visé-e-s par la présente convention collective ne sont pas mis-es en disponibilité pendant la durée de la présente convention collective.

- a) Si le poste d'un-e employé-e est déclaré excédentaire en raison d'une réorganisation, d'un déménagement d'un bureau ou de la fermeture d'un bureau régional, l'employé-e en cause est avisé-e 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'il/elle est avisé-e, l'employé-e 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 l'employé-e à un poste et que l'employé-e ne satisfait pas aux exigences linguistiques, l'Employeur offre, à ses frais, une formation linguistique suffisante pour satisfaire aux exigences. L'Employeur et l'employé-e conviendront d'un délai et d'une marche à suivre, où l'employé-e suivra la formation linguistique nécessaire, mais en aucun cas les délais ne dépasseront deux (2) ans.
 - iii) Lorsqu'un poste dans l'unité de négociation est déclaré excédentaire, l'employé-e affecté-e a la possibilité de supplanter l'employé-e ayant le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation, s'il/elle possède les qualifications requises tel que définies à l'article 15.10 de la présente convention collective.

Un-e employé-e peut se porter volontaire pour être déclaré-e excédentaire. Il ou elle aura droit aux conditions prévues au présent article sauf à la disposition de l'article 15A.03 e).
 - iv) Si plus d'un-e (1) employé-e dont le poste a été déclaré excédentaire demande à être muté-e au même poste vacant ou nouvellement créé, c'est l'employé-e qui compte

le plus d'ancienneté qui est muté-e au poste vacant ou nouvellement créé.

- v) Lorsqu'il/elle est prévenu-e, l'employé-e a droit d'être transféré-e dans n'importe quel poste pour lequel il/elle est qualifié-e. Ces qualifications sont établies en conformité avec les dispositions de la clause 15.10.
- c)
 - i) S'il n'y a pas de poste vacant disponible, l'Employeur convient d'en créer un, au même niveau salarial. Ce nouveau poste sera situé, dans la mesure du possible, dans un endroit qui est mutuellement acceptable à l'employé-e et à l'Employeur.
 - ii) S'il n'y a pas accord quant à l'emplacement du poste nouvellement créé, l'Employeur offrira un choix par écrit de deux (2) emplacements.
- d) L'Employeur sera responsable des coûts engagés par un tel transfert, tel que défini dans la politique de l'AFPC sur la réinstallation.
- e) Si l'employé-e n'est pas d'accord avec les options indiquées en a), b) ou c), il/elle peut décider de quitter de son plein gré. Dans le cas d'un tel départ, l'employé-e 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) Dix-huit (18) mois de rémunération aux taux courants, dans le cas des membres autres que le personnel administratif; ou

- ii) Vingt-quatre (24) mois de rémunération aux taux courants, dans le cas des membres du personnel administratif.

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.

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

L'employé-e mis-e en disponibilité peut choisir les dispositions prévues à l'alinéa e) 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 du statut de rappel prioritaire durant deux (2) ans offert à l'alinéa 15A.03 e), un ou une employé-e conserve le droit de se présenter à un concours interne pendant la troisième année suivant sa mise en disponibilité comme s'il ou si elle était encore employé-e. (Pour plus de clarification, il faut noter que cette disposition s'applique aussi pendant la période de rappel de deux (2) ans.)

ARTICLE 16

DISCIPLINE

16.01 Motif valable et fardeau de la preuve

- a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à l'employé-e sans motif valable, raisonnable et suffisant et sans que lui 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 l'employé-e, l'Employeur communique au Syndicat, par écrit, le nom de l'employé-e 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).

- b) 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 au paragraphe a) ci-dessus.

16.02 Dossier personnel

- a) L'Employeur convient qu'il n'y aura qu'un dossier personnel pour chaque employé-e et qu'aucun rapport relatif à la conduite ou au rendement de celui-ci ne pourra être invoqué contre lui, 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 l'employé-e dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la présumée infraction de l'employé-e, de sa connaissance par l'Employeur ou de la présumée source de mécontentement de l'Employeur à son sujet.

- c) Tout rapport défavorable envers l'employé-e 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 l'employé-e.

16.03 Accès au dossier personnel

Sur demande écrite de l'employé-e, lui(elle)-même ou son (sa) représentant-e syndical-e, si l'employé-e l'y autorise, ont accès au dossier personnel officiel de l'employé-e en présence d'un-e représentant-e autorisé-e de la direction.

16.04 Entrevue disciplinaire

- a) L'Employeur doit prévenir l'employé-e au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire. Sur accord mutuel, ce délai peut être réduit à moins de trois (3) jours.

L'Employeur convient d'indiquer :

- i) qu'il-elle a droit de se faire accompagner par un-e représentant-e syndical-e;
 - ii) l'objet de la réunion en précisant s'il s'agit ou non de son dossier personnel;
 - iii) que, si le dossier personnel de l'employé-e doit être en cause lors de l'entrevue, l'employé-e, ou son-sa représentant-e syndical-e avec la permission de l'employé-e, aura accès à ce dossier avant la tenue de l'entrevue, conformément à la clause 16.03.
- b) L'employé-e 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 l'employé-e ne se présente pas à l'entrevue et n'explique pas pourquoi il-elle n'a pu se présenter, l'Employeur procède unilatéralement.

d) Si l'employé-e décide d'être accompagné-e par un-e représentant-e et que à l'heure de la rencontre aucun-e représentant-e syndical-e n'est disponible, l'Employeur déplace l'heure de la rencontre afin de permettre à un-e représentant-e syndical-e de se présenter à la rencontre dans les soixante-douze (72) heures.

16.05 a) Les employé-e-s visés-es par la présente convention collective, à l'exception des stagiaires, ne sont pas congédiés-es, sauf pour motif valable.

b) Sous réserve des dispositions du paragraphe 16.05 (a), les employé-e-s visés 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 au personnel autre qu'administratif (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 au personnel administratif (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 7h30 et 17h30.

17.02 Applicable uniquement au personnel autre qu'administratif (17.02 a)

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

Applicable uniquement au personnel administratif (17.02 b)

- b) L'expression « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en excédent de la durée de travail à l'horaire de l'employé-e. Cependant, lorsque des affaires importantes, indépendantes de la volonté de l'employé-e, 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 l'employé-e sur la formule de demande de remboursement des heures supplémentaires. Ce congé compensateur payé est pris aux moments qui conviennent à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.

- 17.04
- a) Lorsque les nécessités du service empêchent l'employé-e 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 15 jours 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.
 - 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 l'employé-e au 31 décembre.
 - c) Nonobstant le paragraphe 17.04 b), l'employé-e peut demander spécifiquement à l'Employeur de reporter des congés compensateurs en excédent du nombre mentionné en 17.04 a), jusqu'à concurrence de 15 autres jours. 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 du paragraphe 17.04 b) s'appliqueront.

- 17.05 Si l'employé-e 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 employé-e-s 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 parité 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.
- 17.08 Si l'employé-e 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 l'employé-e 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 participant-e-s (voir l'exemple à l'annexe "C").
 - b) Le partage d'emploi ne sera autorisé que si les employé-e-s existant-e-s 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 au personnel autre qu'administratif (17.10 à 17.13)

17.10 a) En conformité avec l'alinéa 17.10 b), l'employé-e a droit à un maximum de congé flottant est de sept (7) jours par année.

c) On s'en remet à la « probité des employé-e-s » pour ce qui est de la durée du travail. Les employé-e-s 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.

d) La personne salariée doit informer le plus tôt possible son coordonnateur régional ou sa coordonnatrice régionale avant d'utiliser ce type de congé. La charge de travail et la présence de personnel non administratif dans les bureaux régionaux sont des critères d'autorisation de ce type de congé.

e) Les membres de l'unité n'utiliseront pas ce type de congé en conjonction avec un congé annuel ou une journée fériée payée.

17.11 Afin de déterminer le pourcentage du temps consacré aux fonctions attribuées, l'Employeur a le droit d'exiger de l'employé-e qu'il-elle consigne son temps et ses activités.

- 17.12
- a) Sous réserve de la clause 17.13, l'employé-e qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires un jour de repos a droit à la rémunération de trois heures et demie (3 1/2) lorsque les heures supplémentaires effectuées ne dépassent pas trois heures et demie (3 1/2), et il a droit à la rémunération de sept (7) heures lorsque les heures supplémentaires effectuées dépassent trois heures et demie (3 1/2).
 - b) Nonobstant le paragraphe 17.12, les employées et employés qui travaillent aux conférences nationales et aux congrès régionaux de l'AFPC seront rémunérés pour toutes les heures supplémentaires autorisées au-delà de sept (7) heures.

17.13 L'employé-e touche la rémunération des heures supplémentaires qu'il-elle effectue un jour de repos, selon les modalités suivantes:

- a) pour les heures supplémentaires effectuées le samedi - tarif et demi (1 1/2);
- b) pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche - tarif double (2).

Applicable uniquement au personnel administratif (17.14 à 17.22 à l'exclusion de 17.16)

- 17.14
- a) Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé de temps à autre par l'Employeur, et sous réserve des dispositions des clauses 17.15 et 17.17, l'employée 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 paragraphes 17.14 a), b), l'Employeur accepte que, à condition qu'il y ait du personnel au bureau régional entre 9 h et 16 h 30, l'employé-e 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 9h et 16h30, du lundi au vendredi inclusivement, l'employé-e 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, l'employé-e travaille en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine et pas plus de huit (8) heures, un jour donné. Au cours de chacune de ses périodes, l'employé-e bénéficie de jours de repos qui ne sont pas prévus comme jours de travail normaux pour lui-elle.
- b) Lorsque l'employé-e a choisi de travailler selon la semaine de travail comprimée, les congés payés accordés à cet-te employé-e sont convertis en heures et sont soustraits des droits aux congés de l'employé-e, convertis en heures, sur une base horaire.
- c) Toute modification des horaires de travail tels que stipulés aux clauses 17.15 et 17.17 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 employé-e-s touché-e-s, et elle s'applique à tous-tes les employé-e-s de l'unité de travail.

- d) L'Employeur peut exiger des employé-e-s, qu'ils-elles consignent leur présence sur une formule ou sur des formules que détermine l'Employeur.

17.17 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

17.18 Sous réserve de la clause 17.20, l'employé-e qui est tenue d'effectuer des heures supplémentaires le jour de travail prévu à son horaire, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) au regard de toutes les heures supplémentaires effectuées.

17.19 Sous réserve de la clause 17.20:

- a) l'employé-e qui est tenu-e de travailler le samedi a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) au regard des sept (7) premières heures et à tarif double (2) par la suite;
- b) l'employé-e qui est tenu-e d'effectuer des heures supplémentaires le dimanche a droit à une rémunération calculée à tarif double (2) au regard de toutes les heures effectuées.

17.20 L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 17.18 et 17.19 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué par lui-elle

- a) lorsque le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur, et

- b) lorsque l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

ARTICLE 18

RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT

Applicable uniquement au personnel autre qu'administratif (18.01)

18.01 Lorsque l'employé-e est tenu-e 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 il-elle voyage seulement, ou pendant lequel il-elle voyage et travaille, l'employé-e touche sa rémunération normale pour ce jour-là.
- b) un jour de repos ou un jour férié payé, l'employé-e est rémunéré-e 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 de l'employé-e, sauf que si l'employé-e 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-elle a droit au regard d'un jour férié payé.

Applicable uniquement au personnel administratif (18.02 à 18.03)

18.02 Lorsque l'employé-e est tenu-e 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 il-elle voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération normale pour ce jour-là;
- b) un jour de travail normal pendant lequel il-elle voyage et travaille, l'employé-e touche:
 - i) sa rémunération normale pour ce jour-là, pour une période mixte de voyage et de travail d'au plus de sept (7) heures, et
 - ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de voyage et de travail de sept (7) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser sept (7) heures de rémunération calculée au taux de rémunération horaire;
- c) un jour de repos ou un jour férié payé, l'employé-e est rémunéré-e au taux des heures supplémentaires applicable à condition que le paiement total versé au regard de ce temps de déplacement ne dépasse pas sept (7) heures, calculé au taux des heures normales de l'employé-e, sauf que si l'employé-e voyage et travaille un jour de repos ou un jour férié payé, sa rémunération globale au regard du déplacement et du travail chaque jour ne doit pas dépasser sept (7) heures au taux des heures supplémentaires applicable, à l'exclusion de la rémunération normale à laquelle il-elle a droit pour un jour férié.

- 18.03
- a) L'employé-e qui est tenu-e d'effectuer trois (3) heures supplémentaires ou davantage après ses heures de travail d'horaire touche le remboursement des frais d'un (1) repas aux montants précisés dans les politiques administratives de l'AFPC, modifiées de temps à autre, sauf que ces frais ne sont pas remboursés lorsqu'un repas est fourni gratuitement. Une période de temps raisonnable, que fixe l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas.

b) L'employé-e qui est tenu-e 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 aux montants précisés dans les politiques administratives de l'AFPC, modifiées de temps à autre, sauf que ces frais ne sont pas remboursés lorsque les repas sont fournis gratuitement. L'employé-e touche le remboursement de ses frais de repas uniquement lorsqu'il-elle retourne au travail et effectue au moins deux (2) heures après la pause-repas.

c) L'employé-e qui est tenu-e d'effectuer des heures supplémentaires, un jour de repos ou un jour férié désigné payé, bénéficie du remboursement de son transport en conformité avec les politiques administratives de l'AFPC, modifié de temps à autre.

18.04

a) Pour chaque deux nuits pendant lesquelles l'employé-e demeure en situation de voyage pendant la nuit, il-elle a droit au remboursement des frais d'un appel téléphonique de dix (10) minutes à la région dans laquelle il-elle réside ou dans celle où son-sa conjoint-e ou son enfant réside.

b) Les employé-e-s qui sont parents de pré-adolescents ont droit à un appel téléphonique personnel de dix (10) minutes à la région où ils-elles résident où à celle où leur enfant réside, pour chaque nuit pendant laquelle l'employé-e demeure en situation de voyage pendant la nuit.

ARTICLE 19

CONGÉ ANNUEL

19.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il-elle touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures :

a) huit heures soixante-quinze (8,75), s'il justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu;

b) onze heures soixante-sept (11,67), s'il justifie de deux (2) années d'emploi continu;

c) douze heures quatre-vingt-trois (12,83), s'il justifie de sept (7) années d'emploi continu;

f) quatorze heures cinquante-huit (14,58), s'il justifie de douze (12) années d'emploi continu;

g) quinze heures soixante-quinze (15,75), s'il justifie de dix-sept (17) années d'emploi continu;

f) dix-sept heures et demie (17,5), s'il justifie de vingt (20) années d'emploi continu;

g) lorsque l'employé-e a complété vingt-deux (22) années d'emploi continu, il ou elle a droit à trois heures et demie (3,5) additionnelles par année de service complétée, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours.

h) Aux fins de la clause 19.01 l'emploi continu chez l'Employeur compte aux fins des congés annuels.

19.02 Les congés seront crédités en application de la clause 19.01, le 1^{er} janvier chaque année, dans le cas des employé-e-s 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 d'un (1) an.
- 19.04 Si, au plus tard le 1er 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 l'employé-e n'a pas demandé ce report à la fin de l'année, l'Employeur peut fixer les dates auxquelles ces congés annuels seront pris.
- L'Employeur envoie un préavis à la personne salariée avant de fixer unilatéralement les congés annuels.
- 19.05 Si l'employé-e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-elle-même ou sa succession touche, en remplacement des congés annuels acquis, un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier applicable à l'employé-e 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 l'employé-e un montant ne dépassant pas les congés annuels non acquis, utilisés par l'employé-e, calculé en fonction du taux de rémunération que l'employé-e touchait à la date de cessation.
- 19.07 Si l'employé-e devient malade ou qu'il-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, l'employé-e est rappelé-e au travail, il-elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il-elle engage:

a) pour se rendre à son lieu de travail,

et

b) pour retourner au point d'où il-elle a été rappelé-e, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

19.09 L'employé-e n'est pas considéré-e 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'il-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 l'employé-e tous les frais d'annulation et toutes les dépenses non remboursables que l'employé-e a engagés, après que ce-tte dernier-ère a présenté les comptes 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 l'employé-e aux dates qu'il-elle a précisées.

b) Nonobstant la clause 19.11(a) 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 Lorsque les demandes de congé annuel des employé-e-s visé-e-s 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.

19.13 Dans le cas des vacances annuelles d'été, les demandes doivent être soumises au coordonnateur régional ou à la coordonnatrice régionale, au plus tard le 1^{er} mai. Le coordonnateur ou la coordonnatrice fait connaître sa décision de refuser ou d'accepter les vacances demandées au plus tard le 15 mai suivant.

Toute demande de vacances soumise après le 1^{er} mai sera considérée en tenant compte seulement des nécessités du service et après les demandes de vacances soumises avant le 1^{er} mai.

ARTICLE 20

CONGÉ DE MALADIE

20.01 L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de huit heures soixante-quinze (8,75) pour chaque mois civil au cours duquel il-elle touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures.

Attribution du congé de maladie

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

- a) qu'il-elle prouve son état à l'Employeur, d'une manière et à un moment que ce dernier peut déterminer; et
- b) qu'il-elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

20.03 À moins d'indications contraires et préalables, une déclaration signée de l'employé-e déclarant que, par suite d'une maladie ou d'une blessure, il-elle était incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux conditions de la clause 20.02 a).

Si un certificat médical est demandé par l'Employeur, attestant que l'employé-e était ou est incapable d'exercer les fonctions de son poste par suite d'une maladie ou d'une blessure, l'Employeur rembourse les frais demandés par le médecin pour le certificat.

20.04 L'employé-e ne bénéficie pas d'un congé de maladie payé au cours de toute période pendant laquelle il-elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

20.05 Lorsque l'employé-e 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 l'employé-e.

20.06 a) Lorsque l'employé-e est en congé non payé pour cause de maladie, l'Employeur paie la part de l'employé-e, 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. L'employé-e rembourse ces paiements à l'Employeur après son retour au travail.

Si l'employé-e ne retourne pas au travail, il-elle reconnaît qu'il-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 verse ses contributions aux régimes de bien-être et d'avantages telles que définies à l'article 24 de la présente convention, lorsque l'employé-e reçoit des prestations d'invalidité de longue durée.

20.07

Lorsque l'employé-e est prêt-e à retourner au travail après une période prolongée de congé de maladie, les dispositions suivantes s'appliquent.

- i) L'employé-e doit présenter une déclaration de son médecin traitant, selon laquelle il-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 de juger qu'une seconde opinion médicale concernant l'aptitude à travailler où le plan de retour au travail progressif est requise, l'Employeur paiera cette opinion médicale et choisira le médecin.
- iii) Si l'employé-e et son médecin jugent qu'un retour au travail par étapes convient mieux, l'Employeur, l'employé-e et son-sa représentant-e syndical-e établiront un retour au travail progressif, en tenant compte des recommandations du médecin traitant de l'employé-e et des nécessités du service.

20.08

L'employé-e 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 s'il-elle était toujours un-e employé-e.

ARTICLE 21

CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS

21.01 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la définition de la proche famille comprendra les parents d'un-e conjoint-e.

Aux fins de l'application de la présente clause, la définition de proche famille s'entend des parents d'un conjoint de fait de la même manière qu'elle s'entend des parents 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, le conjoint, l'enfant, l'enfant du conjoint, l'enfant adopté selon les coutumes autochtones ou l'enfant en tutelle, le beau-père, la belle-mère, le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite fille de l'employé-e, un autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence et toute personne pour laquelle l'employé-e détient une procuration dûment signée.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e a droit à un congé de deuil payé d'une période de trente-cinq heures (35) pour des raisons liées au décès, et peut, de plus, bénéficier d'un maximum de vingt-et-une (21) heures de congé payé aux fins du déplacement relié au décès.
- b) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'employé-e, le congé de deuil payé peut s'étendre au-delà du lendemain des funérailles et être pris en une ou plusieurs périodes, mais ne doit pas être supérieures en nombre à celles qui sont prévues au paragraphe a) ci-dessus et comprendre le jour des funérailles.
- c) L'employé-e a droit à quatorze (14) heures de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de son gendre ou de sa belle-fille.

- d) L'employé-e a droit à sept (7) heures de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, de son oncle ou sa tante, de son neveu ou de sa nièce.
- e) Si, au cours d'une période de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil payé aux termes des paragraphes (a), (b), (c) ou (d) de la présente clause, l'employé-e 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.

21.02 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à l'employé-e autre qu'un-e employé-e qui est en congé non payé de l'Employeur ou sous le coup d'une suspension, qui est tenu-e:

- 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-elle 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.

21.03 Congé payé de mariage

- a) Après une (1) année d'emploi continu à l'Alliance, l'employé-e qui donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours bénéficie d'un congé spécial payé d'au plus trente-cinq (35) heures aux fins de contracter mariage.
- b) Dans le cas de l'employé-e 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 du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute somme d'argent due à l'employé-e.

21.04 Congé de maternité

- a) L'employée qui devient enceinte informe l'Employeur de son intention de prendre congé au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle elle prévoit commencer son congé de maternité. L'avis écrit doit préciser la date à laquelle l'employée a l'intention de commencer son congé de maternité et s'accompagner d'une lettre de son médecin indiquant la date prévue de l'accouchement.
- b) (i) Sous réserve de l'alinéa c) du présent paragraphe, l'employée qui devient enceinte bénéficie de vingt-huit (28) semaines de congé non payé. Ce congé peut commencer n'importe quand au cours des dix-sept (17) semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement et se prolonger au-delà de la naissance de l'enfant, jusqu'à l'expiration du congé de vingt-huit (28) semaines.

(ii) Nonobstant le sous-alinéa b)(i),

1) 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

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

la période de congé de maternité non payé définie au sous-alinéa b)(i) 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.

3) La prolongation décrite plus haut prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

c) L'Employeur peut :

(i) à la demande écrite de l'employée, retarder le commencement du congé de maternité non payé de l'employée ou y mettre fin avant l'expiration des vingt-huit (28) semaines complètes de congé;

(ii) permettre à l'employée 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 l'employée un certificat médical attestant de son état de grossesse.

- d) 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'ancienneté et 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.

- e)
 - (i) L'employée 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 ou du Régime québécois d'assurance parentale, et qu'elle reçoit ces prestations, touche une indemnité de congé de maternité en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'elle touche cette indemnité, l'employée continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.

 - (ii) Les employées n'ont aucun droit acquis aux paiements en vertu du régime, sauf à ceux qui sont versés pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

 - (iii) 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 des paiements versés en vertu du régime.

- f) La requérante en vertu du paragraphe e) signe un accord avec l'Employeur, aux termes duquel
 - (i) elle retournera au travail et demeurera au service de l'Employeur pendant une période égale à celle où elle reçoit une indemnité de maternité ;

- (ii) elle retournera au travail à la date de la fin de son congé de maternité, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement de l'Employeur.
- g) (i) Si l'employée ne retourne pas au travail comme convenu au sous-alinéa f)(i), ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée au même sous-alinéa, elle s'engage à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante :

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

- (ii) Le remboursement prévu au sous-alinéa 21.05g)(i) ne s'applique pas dans les cas suivants :
 1. l'employée décède,
 2. l'employée est mise en disponibilité,
 3. la cessation prématurée de la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées au sous-alinéa f)(i), en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction,
 4. l'expiration d'une période d'emploi déterminée, si l'employée est réengagée par l'Employeur dans les six (6) mois suivant la fin des obligations précisées au sous-alinéa f)(i), ou
 5. l'employée est devenue invalide.

21.05

Congé parental

- a) L'employé-e bénéficie de vingt-et-une (21) heures de congé payé pour les besoins rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. L'employée enceinte a droit à vingt-et-une (21) heures de congé immédiatement avant le début du congé de maternité.
- b) L'employé-e 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 jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) semaines si l'employée a aussi pris un congé de maternité. Si l'employée n'a pas pris de congé de maternité, elle a droit à un congé non payé de trente-sept (37) semaines.
- c) Un avis qu'un congé sera demandé en vertu de la présente clause sera donné au moins deux (2) semaines avant la date prévue du début de ce congé. L'employé-e 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 l'employé-e;
 - (ii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance de l'enfant ou une preuve d'adoption.
- e) Le congé parental non payé utilisé par un couple d'employé-e-s à l'occasion de la naissance ou l'adoption de leur enfant ne doit pas dépasser un total de soixante-douze (72) semaines pour l'ensemble des deux employé-e-s.

- 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'ancienneté et 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) (i) L'employé-e qui prouve à l'Employeur qu'il a fait une demande de prestations d'assurance-emploi en application des dispositions applicables de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et qu'il reçoit ces prestations, touche une indemnité de congé parental en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'il touche cette indemnité, l'employé-e continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.
- (ii) Les employé-e-s n'ont aucun droit acquis aux paiements en vertu du régime, sauf à ceux qui sont versés pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.
- (iii) 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 des paiements versés en vertu du régime.
- h) Le requérant en vertu du paragraphe g) signe un accord avec l'Employeur, aux termes duquel:
- (i) il retournera au travail et demeurera au service de l'Employeur pendant une période égale à celle où il ou elle a reçu l'indemnité parentale.
- (ii) il retournera au travail à la date de la fin du congé parental, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement de l'Employeur.

- i) Si l'employé-e ne retourne pas au travail comme convenu à l'alinéa h) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à cet alinéa, il ou elle s'engage à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail)

[période totale à effectuer précisée en h)]

Toutefois, le remboursement prévu au sous-alinéa 21.06 (i) ne s'applique pas dans les cas suivants :

1. l'employé-e décède,
2. l'employé-e est mis en disponibilité,
3. la cessation prématurée de la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à l'alinéa h), en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction,
4. l'expiration d'une période d'emploi déterminée, si l'employé-e est réengagé par l'Employeur dans les six (6) mois suivant la fin des obligations précisées à l'alinéa h), ou
5. l'employé-e est devenu invalide.

- j) nonobstant le sous alinéa 21.05 b) :

- (i) Si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé, ou
- (ii) si l'employé-e est en congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé, 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, la période prolongée doit toutefois se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

21.06

Congé de maternité et congé parental Prestations supplémentaires d'assurance-emploi

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

- a) une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période d'attente de deux semaines, moins toute autre somme d'argent acquise pendant ladite période; et/ou
- b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou des prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parentale 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 de l'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

21.07

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

- a) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence d'une (1) semaine avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour la semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période ;

- b) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations d'adoption ou des prestations de paternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations d'adoption ou des prestations de paternité 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 d'assurance-emploi ou des prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- c) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales de Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- d) Dispositions transitoires
- L'employé-e qui est en congé de maternité ou en congé parental non payé le jour de la signature de la convention collective ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions des paragraphes 21.05, 21.06, 21.07 et 21.08.

21.08

Indemnité de maternité et parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - i) ne satisfait pas aux critères d'admissibilité précisés à la clause 21.06 ou à la clause 21.07 uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD) ou de programmes provinciaux d'indemnisation 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) L'employée 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 21.06 ou de la clause 21.07, si elle avait reçu des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou des prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parentale.

21.09

- a) Dans le cas de l'employé-e à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 21.06, et 21.07 ci-dessus est celui auquel il ou elle a droit le jour qui précède immédiatement le commencement du congé de maternité ou du congé parental.

- b) Dans le cas de l'employé-e à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 21.06 et 21.07 ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire proportionnel auquel il a droit, établi sur une moyenne de la période des six (6) mois d'emploi continu immédiatement avant le commencement du congé de maternité ou du congé parental.
- c) Lorsque l'employé-e 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 21.06 et 21.07 ci-dessus sont rajustés en conséquence.

21.10

Congé non payé pour les 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 l'employé-e 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 du paragraphe (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 l'employé-e 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, de parental ou d'adoption.
- d) L'employé-e qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause doit payer la part de l'employé-e et 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. Les employé-e-s doivent remettre les primes le premier du mois au titre des avantages.

21.11 Autres congés payés

- (a) Pour les besoins du présent paragraphe, la famille se définit comme le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employée ou l'employé), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait et les enfants confiés à la famille), le père, la mère (y compris le père ou la mère par remariage ou les parents nourriciers) qui ne demeurent pas forcément avec l'employée ou l'employé, mais qui ont besoin d'aide, les grands-parents, la belle-mère, le beau-père, les petits-fils et les petites-filles, ou tout parent demeurant au domicile de l'employée ou de l'employé ou avec qui l'employée ou l'employé demeure en permanence, et toute personne pour laquelle l'employée ou l'employé détient une procuration.
- (b) Au cours d'une année civile, seront accordées jusqu'à concurrence de soixante-trois (63) heures de congés payés selon les modalités énoncées ci-après (alinéas 21.11 (c), 21.11 (d) et 21.11 (e)).
- (c) Le congé payé pour obligations familiales est accordé :
 - i) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de la famille de l'employée ou de l'employé;
 - ii) pour se rendre à des rendez-vous de nature professionnelle (médecin, dentiste, thérapeute, avocat, enseignant, etc.);
- (d) Le congé payé pour obligations personnelles est accordé :
 - i) pour se rendre à des rendez-vous de nature professionnelle (médecin, dentiste, thérapeute, avocat, enseignant, etc.);
 - ii) pour déménager (maximum d'un (1) jour);
 - iii) pour se présenter à un examen écrit à des fins de perfectionnement professionnel;

- iv) pour des raisons de nature personnelle (maximum de deux (2) jours);
- (e) Le congé payé pour obligations civiques est accordé :
 - i) pour travailler comme bénévole pour une organisation ou une activité de bienfaisance (maximum d'un (1) jour).
- (f) Le congé additionnel en vertu de la présente clause peut être accordé à l'employé-e 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 l'employé-e doit démontrer que tous les efforts raisonnables ont été faits pour obtenir de l'aide additionnelle dans les circonstances applicables à l'alinéa (b).

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

- a) À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont la conjointe ou le conjoint est déménagé-e en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont la conjointe ou le conjoint est déménagé-e 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 l'employé-e 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) L'employé-e qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause doit payer la part de l'employé-e et 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. Les employé-e-s doivent remettre les primes le premier du mois au titre des avantages.

21.13 Congé payé pour accident du travail

L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident du travail pendant une période raisonnable, déterminée comme étant la période pendant laquelle il perçoit des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec ou est admissible à ces prestations, en raison:

- a) d'une blessure subie par le fait ou à l'occasion du travail

et

- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle contractée par le fait ou à l'occasion du travail

si l'employé-e convient de verser à l'Employeur tout montant d'argent qu'il-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 l'employé-e ou son agent a payé la prime. Les sommes récupérées par l'Employeur ne doivent pas être supérieures aux sommes reçues par l'employé-e.

21.14 Congé payé de sélection de personnel

Lorsque l'employé-e prend part à une procédure de sélection de personnel pour remplir un poste au Centre de l'Alliance, tel que défini par les Statuts, il-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 du personnel administratif, du Syndicat, quatre (4) jours de congé payé de stress. Ces quatre (4) jours seront calculés proportionnellement dans le cas des employées à temps partiel visées par les dispositions applicables au personnel administratif du Syndicat. Ce congé doit être pris chaque année civile et n'est pas reporté. Les employées temporaires et occasionnelles du personnel administratif du Syndicat auront droit à un (1) jour de congé de stress pour chaque période de six mois d'emploi continu au sein de l'unité de négociation. Le congé sera appliqué de la même manière que dans le cas des employé-e-s nommé-e-s pour une période indéterminée.

21.16 Autres congés payés ou non payés

L'Employeur peut accorder un congé payé ou non payé à l'employé-e 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 Régime de rémunération différée

Les employé-e-s visés 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 annexées comme Annexe "B" à la présente convention collective. L'Employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé pendant la même période à plus de un-e (1) employé-e-s du personnel administratif et deux (2) employé-e-s du personnel autre qu'administratif, visés par la présente convention collective. Si plus d'employé-e-s 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.

21.18 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âges préscolaire

- a)
 - i) À la demande de l'employé-e, 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. L'employé-e 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 la demande de l'employée, cette dernière peut retourner au travail à temps partiel à la fin de son congé de maternité pour une période approuvée par les deux parties, mais ne dépassant pas 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 l'employé-e en question. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

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

21.19 Fermeture des bureaux régionaux pour la période des Fêtes

Les employé-e-s bénéficient d'un congé payé pour les jours réguliers de travail situé dans la période entre Noël et le Nouvel An.

Pour plus de précision, cette période inclut les jours réguliers de travail entre le 27 et le 31 décembre.

21.20 Congé pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade

Les parties reconnaissent l'importance de pouvoir prendre congé pour s'occuper d'un membre de la famille gravement malade et présentant un risque élevé de décès.

Aux fins du présent article, la famille s'entend du père, de la mère (subsidiatement, du père et de la mère par remariage ou d'un parent nourricier), d'un frère, d'une sœur, du conjoint ou de la conjointe (y compris un conjoint ou une conjointe de fait habitant avec l'employé-e), des parents du conjoint ou de la conjointe de fait, d'un enfant, d'un pupille de l'employé-e, d'un petit-enfant, d'un grand-parent et de toute personne parente qui habite de façon permanente chez l'employé-e ou chez qui l'employé-e habite de façon permanente.

21.21 Sous réserve du paragraphe 21.20, un ou une employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper d'un membre de sa famille selon les conditions suivantes :

- (a) l'employé-e informe l'Employeur par écrit de la date de commencement du congé, à moins que des circonstances urgentes ou imprévues ne permettent pas de donner un tel avis;

- (b) l'employé-e fournit à l'Employeur une copie d'un certificat médical prouvant que le membre de sa famille visé a besoin de soins ou de soutien et qui présente un risque élevé de décès dans les 26 semaines qui suivent. Un certificat d'un autre spécialiste de la santé, par exemple une infirmière praticienne, est acceptable lorsque la personne gravement malade se trouve dans un endroit où il est difficile ou impossible d'obtenir les soins d'un médecin et lorsqu'un médecin a autorisé un autre spécialiste de la santé à traiter la personne malade.

21.22 Un congé accordé en vertu du présent article est d'un minimum d'une (1) semaine et d'un maximum de six (6) semaines.

21.23 Un ou une employé-e en congé de maladie, en congé annuel ou en congé compensatoire qui aurait droit à un congé de compassion non payé en vertu des dispositions 21.20 et 21.21 bénéficie d'un tel congé, et ses crédits de congé payé lui sont restitués pour l'équivalent du congé de compassion non payé.

21.24 Indemnité de compassion

- (a) Un ou une employé-e en congé de compassion non payé reçoit une indemnité de compassion conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage pourvu qu'il ou elle :
 - i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé non payé;
 - ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et reçoit des prestations de compassion conformément à la Loi sur l'assurance-emploi pour un emploi assurable auprès de l'Employeur.
- (b) Les indemnités de compassion versées en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires de chômage comprennent ce qui suit :

- i) dans le cas d'une personne assujettie à un délai de carence d'une (1) semaine avant de recevoir les prestations de compassion de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour la semaine du délai de carence, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ce délai ;
- ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de compassion, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de compassion de l'assurance-emploi auxquelles il ou elle a droit 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 d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait eu droit s'il ou si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

21.25

Congé pour motifs religieux

- a) À la demande de l'employé-e, il lui est accordé du temps libre payé pour célébrer des fêtes religieuses faisant partie d'un calendrier interconfessionnel et qui est conforme à ses croyances religieuses. Le total des congés accordés pour de motifs religieux ne dépasse pas deux (2) jours. Dans le cas d'autres congés pour motifs religieux, le temps libre accordé en application de la présente clause sera remplacé d'une façon dont l'employeur et l'employé-e conviendront. L'employé-e a le droit d'utiliser des congés annuels ou des congés compensatoires, s'il le désire, pour remplacer le temps.

- b) À défaut d'un accord mutuel quand à une date de remplacement acceptable dans les six (6) premiers mois suivant le congé déplacé, l'employeur peut unilatéralement fixer le « jour de remplacement » mentionné en (a) ci-dessus, soit en dehors des heures de travail régulières, un jour de repos, un jour férié désigné payé ou un jour de congé comprimé. Il est entendu qu'aucune prime au titre des heures supplémentaires ne s'applique dans ces situations. Le jour de remplacement peut être sur une base horaire.

ARTICLE 22

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

22.01 Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour tous les employé-e-s:

- a) le jour de l'An;
- b) Le 2 janvier pour tous les employé-e-s qui travaillent au Québec. Dans le cas des employé-e-s 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) la Fête des patriotes;
- 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) la fête nationale du Québec ;
- m) tout autre jour proclamé par le gouverneur en conseil comme jour férié sera intégré comme jour férié désigné 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 mobile doit être utilisé dans l'année civile et ne peut être cumulé, pour l'utilisation au cours d'années civiles ultérieures.
- (o) Aux fins de la reconnaissance et la célébration des droits de la personne, les employé-e-s ont droit à sept (7) heures de congé payé pour assister à une activité reconnue liée aux droits de la personne, sous réserve de l'approbation de l'Employeur.

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

22.03 Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur de travailler un jour férié désigné payé, il-elle a droit d'être rémunéré pour trois heures et demie (3 ½) lorsque les heures supplémentaires effectuées ne dépassent pas trois heures et demie (3 ½), et il a droit d'être rémunéré pour sept (7) heures lorsque les heures supplémentaires effectuées dépassent trois heures et demie (3 ½) heures.

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

22.04 L'employé-e qui est en congé non payé, le jour de travail qui précède immédiatement et le jour de travail qui suit immédiatement un jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié.

22.05 Les employé-e-s à temps partiel et les employé-e-s qui ont des horaires réduits reçoivent un paiement pour les jours fériés désignés conformément à l'exigence applicable aux normes d'emploi, lorsqu'ils n'existent pas, ils doivent être payés au prorata.

ARTICLE 23

INDEMNITÉ DE DÉPART

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

23.02 Retraite

L'employé-e 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 il-elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.

23.03 Démission

a) L'employé-e 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 il-elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. La dernière année sera calculée au prorata s'il s'agit de moins d'une année complète.

b) L'employé-e qui met fin sciemment à son emploi par suite d'un malentendu ou d'un argument est autorisé à retourner au travail et à demeurer en emploi s'il-elle le fait dans les cinq (5) jours ouvrables.

23.04 L'employé-e 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 il-elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. La dernière année sera calculée au prorata s'il s'agit de moins d'une année complète.

23.05 Nonobstant les clauses 23.03 et 23.04, lorsque l'employé-e 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 l'employé-e a droit est calculée, et un chèque au montant de l'indemnité de départ est établi à l'ordre de l'Élément.

23.06 Cessation pour d'autres motifs

L'employé-e dont l'emploi prend fin involontairement pour des raisons autres que la discipline touche une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il-elle n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. La dernière année sera calculée au prorata s'il s'agit de moins d'une (1) année complète.

23.07 Décès

Si l'employé-e 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.

23.08 En cas de cessation d'emploi pour n'importe quel motif, lorsque l'employé-e accepte qu'il-elle doit à l'Employeur une somme d'argent, l'Employeur retient cette somme d'argent sur toute somme due à l'employé-e.

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 employé-e-s doivent faire affaire, dans la mesure du possible, 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) L'Employeur acquitte cent pour cent (100%) des primes d'un régime de soins de la vue, qui pourvoit à un paiement de 450\$ par membre pour chaque période de deux ans.

- 24.02 a) Pour tous les membres du Syndicat qui sont à l'emploi de l'AFPC en date du 29 juin 2017 et qui sont né-e-s en ou avant 1957, l'Employeur acquitte cent pour cent (100%) d'un régime d'assurance-vie équivalent à deux (2) fois le traitement annuel de l'employé-e, arrondi au mille dollars supérieur et ce, jusqu'à ce qu'elle ou il ait atteint l'âge de 70 ans. À partir de 70 ans, sa couverture d'assurance-vie sera réduite à 1 000\$.
- b) Pour tous les autres membres du syndicat incluant les personnes embauché-e-s après le 29 juin 2017, l'Employeur acquitte cent pour cent (100%) d'un régime d'assurance-vie équivalent à deux (2) fois le traitement annuel de l'employé-e jusqu'à ses 65 ans, arrondi au mille dollars supérieur. Par la suite, jusqu'à l'âge de 70 ans, l'employeur acquitte cent pour cent (100%) du régime d'assurance-vie équivalent à une (1) fois son traitement annuel arrondi au mille dollars supérieur. À partir de 70 ans, sa couverture d'assurance-vie sera réduite à 1 000\$.
- 24.03 Les dispositions du régime de retraite de l'AFPC s'appliquent aux employé-e-s assujetti-e-s 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 employé-e-s selon que les parties en conviendront mutuellement, pourvu qu'une telle modification concerne une majorité des employé-e-s.
- 24.05 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.
- 24.06 Aux fins des dispositions du présent article, à l'exception de la clause 24.03 (Régime de retraite), l'Employeur paye, au regard de chaque mois civil au cours duquel l'employé-e 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 L'employé-e qui touche la rémunération de moins de soixante-dix (70) heures au cours d'un mois civil paye 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 pension).

24.08 Sous réserve des conditions en vigueur en date du 1^{er} juin 1999, et sous réserve des dispositions de la clause 24.05, tous les employé-e-s 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 ils deviennent admissibles, sauf que la clause 24.03 (Régime de retraite) s'applique aux employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée au terme de six (6) mois d'emploi continu.

24.09 Activité Récréative

- 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 verser à tous les employé-e-s un montant de 650 \$ par année au moment de la première paye de janvier, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2005.
- b) L'indemnité pour activité récréative sera calculée au prorata, à raison de 1/12 du montant annuel pour chaque mois de travail durant lequel l'employé-e reçoit au moins soixante-dix (70) heures de rémunération en vertu de la présente convention collective.
- c) Les employé-e-s nommé-e-s pour une période déterminée seront tenu-e-s de soumettre une réclamation au titre du remboursement, le 1^{er} janvier chaque année ou après cette date. Si l'employé-e nommé-e pour une période déterminée cesse d'être un-e employé-e avant le 1^{er} janvier, il-elle peut réclamer 1/12 de l'indemnité pour chaque mois de travail durant lequel l'employé-e reçoit au moins soixante-dix (70) heures de rémunération au moment de la cessation de son emploi.

ARTICLE 25

DÉPENSES ET ALLOCATIONS

Applicable uniquement au personnel autre qu'administratif (25.01 à 25.11)

Les alinéas 25.01 a) i), 25.01 a) ii) et le paragraphe 25.02 a) ne s'appliquent pas à l'employé-e qui décide de remplacer la voiture qu'il-elle utilise pour le compte de l'Employeur, par un véhicule autre qu'une voiture nord-américaine fabriquée par des employé-e-s syndiqués.

- 25.01 a) Les employé-e-s qui touchent une indemnité de voiture à la date de signature de la présente convention sont remboursé-e-s 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 400 \$ par mois pour un véhicule qui a plus de trois (3) ans à la date de la demande d'indemnité;
 - ii) une indemnité de voiture de 430 \$ par mois pour un véhicule qui a trois (3) ans ou moins;
 - iii) quinze cents et demie (15,5) par kilomètre de moins que le taux du Québec selon la Directive sur les voyages de l'AFPC pour toutes les distances parcourues pour le compte de l'Employeur.
- b) i) La clause 25.01 a) s'applique aux nouveaux employé-e-s uniquement si l'Employeur exige spécifiquement que le nouvel employé-e utilise sa voiture pour le compte de l'Employeur. La décision, à savoir si une voiture sera requis ou non, sera prise avant de tenir le concours à l'intention du-de la nouvel-le employé-e selon les conditions énoncées ci-dessous :

- ii) Les critères servant à déterminer si un ou une employé-e doit utiliser sa voiture pour le compte de l'employeur en vertu de l'alinéa 25.01 b) i) comprennent, entre autres, les suivants :
- moyenne des kilomètres parcourus;
 - fréquence d'utilisation;
 - disponibilité d'autres moyens de transport;
 - heures de travail;
 - considérations relatives à la santé et la sécurité;
 - utilisation par le passé;
 - accessibilité aux membres;
 - nature du travail;
 - coût.
- iii) Avant d'appliquer ces critères le coordinateur régional ou la coordonnatrice régionale consultera le directeur ou la directrice du syndicat pour déterminer l'importance relative à accorder à chaque critère pour le poste visé.
- iv) La décision de ne pas accorder l'indemnité de voiture peut être revue si, en fonction de l'expérience, un ou des critères ont changés. Une telle révision pourrait modifier l'admissibilité d'un ou d'une employé-e à l'indemnité de voiture prévue à l'alinéa 25.01 a).
- c) Lorsque l'employé-e s'est vu accorder un congé de quatre (4) mois consécutifs ou plus, et peu importe que ce congé soit accordé en une seule fois ou suite à des demandes successives, les dispositions du paragraphe 25.01 (a) ne s'appliquent pas audit-à ladite employé-e pendant 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 l'employé-e exerce en dehors de l'unité de négociation à la demande de l'Employeur, il-elle conserve l'indemnité de voiture pour les six (6) premiers mois de la réaffectation.
- e) Aux fins de la clause 25.01 (allocation de voiture), pour chaque mois civil au cours duquel l'employé-e touche la rémunération d'au moins dix (10) jours, l'Employeur paye l'allocation de voiture en entier. Pour tout mois au cours duquel l'employé-e touche la rémunération de moins de dix (10) jours, l'Employeur ne paye aucune allocation de voiture.
- f) Les employé-e-s qui commencent à recevoir l'allocation de voiture après la date de ratification de cette convention collective ne recevront l'allocation de voiture que si leur véhicule n'a pas plus de six (6) ans (72 mois). L'âge du véhicule sera calculé à compter du 1^{er} janvier suivant l'année du modèle.

25.02

- a) Lorsque l'employé-e y est admissible en application du paragraphe 25.01, l'Employeur prend à sa charge le coût des primes d'assurance-automobile selon le "bon dossier de conduite", y compris le coût de l'assurance d'affaires supplémentaire, en conformité avec l'aliéna 25.02 b), aussi longtemps que l'employé-e est propriétaire de la voiture jusqu'à concurrence de:
- 1 000 000 \$ pour responsabilité civile et dommages à la propriété,
 - franchise de 250 \$ en cas de collision ou un montant plus élevé là où la loi le prescrit;
 - franchise de 100 \$ de l'assurance risques multiples ou franchise supérieure selon les prescriptions de la loi;
 - primes d'indemnité d'accidents, lorsque la loi l'exige.

Les employé-e-s qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficient d'une franchise en cas de collision et/ou pour assurance risques multiples, 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.

- c) Pour les besoins de l'alinéa 25.02a)
 - i) Lorsqu'une employée ou un employé présente une demande de remboursement de primes automobiles, l'Employeur rembourse les primes d'assurance-automobile jusqu'à concurrence de 2 200 \$ par année sur présentation d'un reçu et d'un bon dossier de conduite.
 - ii) Nonobstant les dispositions précédentes, l'Employeur examine cas par cas les demandes de couverture supérieure à 2 200 \$ lorsque :
 - a. la personne a besoin d'un véhicule adapté, par exemple un véhicule adapté au transport de personnes handicapées;
 - b. la personne achète, pour des motifs de sécurité, un véhicule à quatre roues motrices qu'elle conduira en zone rurale dans des conditions routières difficiles;
 - c. il y a une hausse considérable des frais d'assurance au-delà du plafond de 2 200 \$.
- d) De plus, les parties conviennent que dans le cas d'une employée ou d'un employé qui n'est pas visé-e par les paragraphes 25.01 et 25.02 de la présente convention collective, l'Employeur pourra examiner la possibilité de rembourser la personne de la différence entre sa prime d'assurance (conformément aux dispositions du paragraphe 25.02) et sa prime d'assurance commerciale. L'Employeur examinera cette possibilité seulement si l'employée ou l'employé travaille dans une région qui l'oblige à souscrire à une assurance commerciale.

- d) Il incombe à l'employé-e de payer les primes d'assurance additionnelles au regard de ces titres:
- prime supplémentaire pour les autres conducteurs dans la famille;
 - prime supplémentaire au regard des conducteurs imprudents ou de tout autre facteur pour lequel la surprime est supérieure à la prime normative au "taux applicable au bon chauffeur". La surprime est supérieure à la prime la plus basse possible, y compris toute remise au titre d'une période de conduite sans accident ou sans contravention, ou encore au titre des années de conduite. Les employé-e-s dont la prime est modifiée en raison d'un accident d'automobile pour lequel ils-elles ne sont pas responsables et qui n'est pas dû à une intempérie ne sont pas pénalisés.
- e) L'Employeur rembourse le coût des frais d'enregistrement d'automobile provinciaux.

25.03 Lorsque, dans l'accomplissement de ses fonctions, l'employé-e est tenu 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 l'employé-e est considéré en situation de voyage, chaque jour où :

- a) il-elle est autorisé par l'Employeur à être à l'extérieur de sa zone d'affectation pour le compte de l'Employeur pendant au moins cinq (5) heures consécutives dans une même journée; ou
- b) il-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 il-elle a besoin d'hébergement pour la nuit; ou
- c) il-elle est tenu-e 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

Lorsque l'employé-e est en situation de voyage, il-elle est remboursé-e selon les modalités suivantes, pour les dépenses qu'il-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, le montant du remboursement reçu pour couvrir le coût des repas et des faux frais sera équivalent à l'indemnité journalière combinée conformément à la Directive sur les voyages de l'AFPC en vigueur
- b) Ce montant sera réduit du montant des indemnités repas accordées dans la Directive sur les voyages de l'AFPC en vigueur lorsque les repas sont fournis par l'Employeur

25.06

- a) Lorsqu'un employé-e n'est pas en situation de voyage, il-elle touche une indemnité quotidienne de 8,50 \$ par jour au regard de chaque jour de travail effectué, y compris les jours où il-elle effectue des heures supplémentaires autorisées. Cette indemnité quotidienne pourvoit au remboursement, aux employé-e-s, des frais de représentation et de parcomètre.
- b) Si l'employé-e est tenu-e, 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, et qu'il-elle travaille pendant la période du dîner, il-elle peut réclamer le montant du dîner prévu à la clause 25.05(a) 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, l'employé-e a besoin d'hébergement pour la nuit, il-elle touche le remboursement du coût de sa chambre d'hôtel, sous réserve de la présentation des reçus. Si l'employé-e choisit de prendre des dispositions personnelles pour l'hébergement durant la nuit, il-elle touche un remboursement au taux de 50.00 \$ par nuit.

- 25.08 Sur présentation de reçus, les employé-e-s touchent le remboursement de toutes leurs dépenses de stationnement engagées pendant qu'ils-elles accomplissent leurs fonctions pour le compte de l'Employeur.
- 25.09 Les employé-e-s touchent le remboursement de tous les frais de péage engagés dans l'accomplissement de leurs fonctions pour le compte de l'Employeur.
- 25.10 Lorsque l'employé-e est muté-e à la demande de l'Employeur ou tenu-e par celui-ci d'accepter une mutation, ou que sa candidature est retenue dans le cadre d'un concours d'avancement qui entraîne une réinstallation, l'employé-e touche uniquement le remboursement des frais de déménagement (y compris les repas et les faux frais). Le remboursement applicable correspond à la moins élevée des trois estimations et est remis sous forme de chèque distinct.
- 25.11 Lorsque l'employé-e est tenu-e 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 l'employé-e 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 un parent dépendant habitant en permanence chez l'employé-e.
- 25.12 En plus de payer les indemnités, les prestations et les dépenses remboursables applicables en vertu de cet article, le cas échéant, l'Employeur rembourse à l'employé-e les autres dépenses raisonnables engagées dans l'exécution de ses fonctions pour le compte de l'Employeur, à condition que l'employé-e ait reçu au préalable l'autorisation d'effectuer de telles dépenses et que ces dépenses soient justifiées par des reçus.
- 25.13 Stationnement
- a) Les employé-e-s bénéficient d'un stationnement gratuit à leur lieu de travail ou à proximité suite à l'autorisation de l'Employeur.

- b) Les règles relatives à la gratuité du stationnement seront appliquées selon les règles suivantes :
- i. *Pour les employé-e-s du bureau de Gatineau* : Les employé-e-s qui ne bénéficient pas d'un stationnement gratuit à leur lieu de travail, touchent une indemnité mensuelle de transport de 90,00\$ pour chaque mois ou l'employé-e a reçu une rémunération pour au moins 70 heures pendant ce mois.
 - ii. *Pour les employé-e-s des bureaux de Montréal et Québec* : Les employé-e-s qui ne bénéficient ou décident de ne pas se prévaloir d'un stationnement gratuit en vertu du présent article se verront accorder une allocation de transport en commun jusqu'à un montant maximal de 113,00\$ par mois, sous présentation de reçus.

25.14 Association professionnelle

L'Employeur rembourse à l'employé-e les droits versés pour adhérer ou conserver l'adhésion à une association professionnelle lorsque l'employé-e est tenu par l'employeur d'adhérer à une association professionnelle pour exercer les fonctions du poste qu'il ou elle occupe.

25.15 Les employé-e-s bénéficient d'un stationnement gratuit à leur lieu de travail ou à proximité suite à l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 25A

FRAIS DE GARDE

25A.01 L'employeur rembourse à l'employé-e qui est le parent d'un ou de plusieurs jeunes enfants, les frais de garderie, jusqu'à la concurrence de dix dollars (10 \$) l'heure, à un taux horaire équivalent au salaire minimum du Québec, lorsque l'employé-e 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.

25A.02 Applicable uniquement au personnel autre qu'administratif (25A.02)

L'Employeur convient de rembourser, selon les taux fixés dans la Politique de l'AFPC sur la garde familiale, l'employé-e afin de l'aider à surmonter les obstacles propres à 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 dépendant qui demeure en permanence au domicile de l'employé-e ou dont l'employé-e partage la garde. Les demandes de remboursement doivent être appuyées de reçus appropriés.

ARTICLE 26

ÉDUCATION ET FORMATION

26.01 L'employé-e 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 L'employé-e, pour être admissible au remboursement, doit satisfaire 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 l'employé-e 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 l'employé-e 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 employé-e-s.

26.04 L'Employeur peut, dans certains cas, exiger de l'employé-e qu'il donne un engagement par écrit de continuer son emploi chez l'Employeur pendant une période spécifiée au terme de la formation autorisée. Si l'employé-e ne fait pas honneur à cet engagement, la totalité ou une partie des frais d'éducation peut être recouvrée des sommes dues à l'employé-e au moment de la cessation de son emploi.

26.05 Congé payé d'examen

À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé payé d'examen, pour subir un examen qui a lieu pendant les heures de travail à l'horaire de l'employé-e. Ce congé n'est accordé que lorsque le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de l'employé-e 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, 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 l'employé-e assiste à un cours ou à une conférence aux termes des alinéas (a) ou (b) ci-dessus, et qu'il est tenu d'assister à des séances pendant ses jours de repos, il sera remboursés en conformité avec les dispositions de la clause 17.13 (a) et (b).

26.07 Préparation à la retraite

- a) À la demande de l'employé-e, l'Employeur lui accorde une fois dans sa carrière un congé payé pour participer à:
 - 1) une formation sur la retraite parrainée par l'AFPC; ou
 - 2) une formation sur la retraite parrainée par une organisation autre que l'AFPC, ou les deux.
- b) L'Employeur paye les frais d'inscription de la formation ou les coûts de consultations afin d'obtenir un avis par un professionnel dans le domaine, jusqu'à concurrence de 500 \$.
- c) Les frais d'inscription ou de consultation, le cas échéant, ne seront pas utilisés de concert avec d'autres programmes de préretraite semblables qui pourraient être remboursés par l'Employeur.

ARTICLE 27

**CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGÉ PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL**

Congé-éducation non payé

- 27.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé-éducation. À la demande par écrit de l'employé-e et sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'employé-e 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 l'employé-e 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 l'employé-e 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 l'employé-e 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 l'employé-e peuvent, à la discrétion de l'Employeur, être maintenues durant la période du congé-éducation. L'employé-e est avisé-e, 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, l'employé-e 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 l'employé-e:

- 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 employé avant l'expiration de la période de service qu'il s'est engagé à compléter après avoir terminé son cours d'études,

il-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 l'employé-e 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 institut d'enseignement reconnu;
 - iii) un colloque, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé se rattachant directement au travail de l'employé-e.
 - b) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, l'employé-e qui en fait la demande par écrit peut bénéficier d'un congé payé de perfectionnement professionnel pour une des activités énoncées au paragraphe 27.05 a) ci-dessus. L'employé-e 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.
 - c) L'employé-e qui bénéficie d'un congé payé de perfectionnement professionnel touche le remboursement de toutes ses dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses qu'il-elle a engagées et que l'Employeur juge appropriées.

Applicable uniquement au personnel administratif (27.06 et 27.07)

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

- 27.07 Les employées visées par la présente convention collective qui assistent à des cours en fin de semaine de l'AFPC, avec autorisation au préalable, ont droit à du temps libre payé équivalent, à une date 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 tout employé-e visé-e par ladite convention collective, ou au nom duquel la convention a été négociée, ne font pas la grève, et le Syndicat n'autorise aucun de ses employé-e-s à faire la grève et ne déclare aucune grève. L'Employeur n'impose pas de lock-out aux employé-e-s pendant la durée de la présente convention collective.

- 28.02 Les employé-e-s visé-e-s 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 en grève.

À moins qu'une autorisation n'ait été accordée par l'Employeur, l'employé-e qui exerce le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage qui est dressée au lieu de travail de l'employé-e, ou à proximité, perd sa rémunération.

- 28.03 Aucun-e employé-e 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 employé-e-s, pendant la durée de leur emploi, travaillent dans un milieu sûr et sain.

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'encourager les employé-e-s à travailler d'une façon sécuritaire, et les employé-e-s 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 eux-mêmes et pour les autres ayant pour objectif l'élimination du danger à la source.

Les parties reconnaissent que la Loi sur la santé et de la sécurité du travail et la Loi sur les accidents de travail et maladies professionnelles s'appliquent aux membres de l'unité de négociation.

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

29.02 Comité mixte de santé et de sécurité

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité mixte de santé et de sécurité représentant le Syndicat des employé-e-s et l'Employeur.

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 (2) membres du comité mixte de santé et de sécurité, soit un (1) membre de la direction et un (1) 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.

29.03 Formation en secourisme

L'Employeur encouragera les employé-e-s à suivre des cours de premiers soins et, à cette fin, il assumera les frais de la formation et des mises à jour en secourisme. Les employé-e-s choisis par l'Employeur pour suivre des cours de formation en secourisme bénéficient de temps libre sans perte de rémunération.

29.04 Examens spéciaux

En vue d'assurer un milieu de travail sûr et sain, l'Employeur convient de procéder à des examens jugés nécessaires des employées et du milieu du travail, incluant l'évaluation des risques qui y sont associés. Ces examens seront effectués en consultation avec le Comité mixte en santé et sécurité (CMSST). L'Employeur prend à sa charge le coût de ces examens et évaluations.

29.05 Examens médicaux

Lorsque l'Employeur exige de l'employé-e qu'il-elle subisse un examen médical effectué par un médecin qualifié, l'employé-e ne paiera aucun frais relativement à l'examen. Les résultats de tous les examens médicaux seront mis à la disposition des employé-e-s, sur demande.

29.06 Procédés de travail

L'Employeur prévoira des procédés de travail sûrs et une formation aux employé-e-s en matière de manipulation des matériaux, d'opération de l'équipement et d'exposition aux substances toxiques.

29.07 Employé-e-s blessé-e-s

Advenant qu'un-e employé-e subisse des blessures au travail et qu'il-elle devienne handicapé-e par suite de ces blessures, l'Employeur fait tout effort possible pour trouver un emploi convenable à l'employé-e blessé-e, s'il y en a.

29.08 Information en santé et en sécurité

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.

29.09 Situations dangereuses

Lorsque l'employé-e refuse de travailler dans une situation dangereuse en vertu de la loi provinciale d'hygiène et de sécurité professionnelle applicable, l'employé-e ne fait pas l'objet de sanctions disciplinaires.

29.10 L'employée enceinte a le droit de refuser d'accomplir des tâches qui peuvent la menacer ou menacer l'enfant à naître. L'employée qui exerce ce droit se voit attribuer d'autres tâches.

29.11 Procédure de règlement des griefs

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.

29.12 Terminaux à écran de visualisation

- 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.

29.13 Programme d'aide aux employé-e-s

- a) L'Employeur et le Syndicat 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 employé-e-s en cause, leur famille ou leur rendement au travail. Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que la structure et le volume du travail accompli par les employé-e-s de l'Alliance peuvent contribuer considérablement à ces genres de problèmes.

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

ARTICLE 30

PRIME DE BILINGUISME

- 30.01 L'Employeur convient de verser une prime de bilinguisme de 1 379.79 \$ par année à tous les employé-e-s admissibles visés par la présente convention collective qui sont tenus par l'Employeur d'utiliser plus d'une langue lorsqu'ils communiquent oralement ou par écrit avec les membres et avec des personnes autres que les employé-e-s réguliers du Centre de l'Alliance et de ses Éléments, avec lesquels le Centre de l'Alliance doit établir et maintenir des rapports, lorsque ces employé-e-s sont reconnus par l'employeur comme satisfaisant aux exigences des compétences linguistiques applicables à leur poste.
- 30.02 L'employé-e admissible a droit de toucher la prime de bilinguisme au regard de tout mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.
- 30.03 L'employé-e 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 La prime de bilinguisme est un montant annuel forfaitaire de 1 379.79 \$, calculé sur une base mensuelle, et le paiement de cette prime est intégré au chèque de paye régulier, versé toutes les deux semaines.

- 30.05 La prime de bilinguisme est considérée comme faisant partie du traitement de l'employé-e à ces fins:
- Régime de pension de l'AFPC
 - Régime de pensions du Canada ou régime des rentes du Québec
 - Régime d'assurance-invalidité prolongée de l'AFPC
 - Indemnisation des accidents de travail
 - Régime d'assurance-vie collective de l'AFPC
 - Assurance-emploi
- 30.06 La prime de bilinguisme n'est pas considérée comme faisant partie du traitement de l'employé-e et elle ne sert pas au calcul des droits à traitement de l'employé-e dans ces cas:
- a) mutation;
 - b) avancement;
 - c) calcul des heures supplémentaires;
 - d) indemnité de départ.
- 30.07 Lorsque l'Employeur avise l'employé-e que ce dernier n'est plus admissible à la prime de bilinguisme, l'employé-e est avisé 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 pour une période à durée déterminée.
- 30.09 L'employeur convient que le montant de la prime de bilinguisme stipulé au paragraphe 30.01 de la présente convention collective sera augmenté sur une base de calcul composé le 1^{er} mai de chaque année subséquente au même pourcentage que l'augmentation salariale négociée par les parties pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 31

RÉMUNÉRATION

- 31.01 L'employé-e 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-elle est nommé-e.
- 31.02 La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e nommé-e à un poste est le jour de l'anniversaire de la période d'augmentation d'échelon de rémunération du poste auquel l'employé-e a été nommé-e.
- 31.03 La période d'augmentation d'échelon est telle que précisée à l'Annexe "A" (Taux de rémunération).
- 31.04 Lorsque l'employé-e obtient de l'avancement, il-elle a droit au taux de rémunération, dans l'échelle de traitement du niveau de classification au regard duquel il-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 l'employé-e obtient de l'avancement à la date à laquelle il 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 l'employé-e lors de l'avancement.
- 31.06 Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'employé-e est payé-e toutes les deux (2) semaines par virement bancaire 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. Toutefois, l'augmentation de la contribution sous l'article 6 du PA#15 sera rétroactive au 1^{er} mai 2014.
- 31.08 Lorsque l'employé-e est tenu-e, par écrit, par l'Employeur, d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, les fonctions d'un poste plus élevé que celui qu'il-elle occupe, il-elle touche une rémunération d'intérim calculée à compter du premier jour de cette période d'intérim, comme s'il-si elle avait été nommé-e au poste plus élevé. La rémunération d'intérim n'est sujette à aucune augmentation de rémunération applicable au poste d'attache de l'employé-e lors de l'affectation. Cependant, l'employé-e aurait droit de bénéficier de toute augmentation de rémunération applicable au poste plus élevé qu'il-elle occupe, à titre intérimaire. Les jours fériés désignés payés comptent comme jours de travail dans le calcul de la période de trois (3) jours ouvrables consécutifs donnant droit à la rémunération d'intérim.

ARTICLE 32

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL RESSORTISSANT À LA PRÉSENTE CONVENTION

Applicable uniquement au personnel administratif

- 32.01 À moins d'indications contraires précises dans le présent article, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux employé-e-s à temps partiel.
- 32.02 "Employé-e 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 dix-sept heures et demie (17 ½) par semaine.

- 32.03 La semaine de travail d'horaire de l'employé-e à temps partiel est d'au moins dix-sept heures et demie (17 ½), du lundi au vendredi inclusivement, tel que le détermine l'Employeur.
- 32.04 Le nombre minimal de dix-sept heures et demie (17 ½) de travail par semaine peut, avec l'approbation de l'Employeur, être réparti en moyenne sur une période de deux (2) semaines.
- 32.05 Dans le cas de l'employé-e 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 heures (35), 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 désigné payé.
- 32.06 Sous réserve de la clause 32.08, l'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il-elle touche la rémunération d'au moins trente-cinq (35) heures.
- 32.07 Sous réserve de la clause 32.08, l'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie pour chaque mois civil au cours duquel il-elle touche la rémunération d'au moins trente-cinq (35) heures.
- 32.08 Aux fins du présent article, l'employé-e à temps partiel accumule ses crédits de congé en fonction de la proportion que 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 employé-e-s à temps plein.

- 32.09 La période d'augmentation d'échelon de l'employé-e à temps partiel est établie selon cette formule:
$$\frac{\text{_____}}{\text{_____}} 12 \times (35) \frac{\text{_____}}{\text{_____}}$$

(heures d'horaire hebdomadaires lors de la nomination)
- 32.10 L'employé-e à temps partiel a droit de recevoir, pour services rendus, en conformité avec la clause 31.08, une rémunération à tarif horaire.
- 32.11 L'employé-e 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-elle touche la rémunération d'au moins trente-cinq (35) heures.
- 32.12 Le montant de la prime de bilinguisme payable à l'employé-e admissible à temps partiel est établi en fonction de la proportion que ses heures de travail d'horaire, déterminées et autorisées par l'Employeur au moment de la nomination, représentent des heures normales d'horaire des employé-e-s à temps plein.
- 32.13 L'employé-e à temps partiel est admissible à l'indemnité de rappel et de rentrée au travail, tel qu'énoncé à l'article 33, un jour ouvrable prévu à l'horaire, au cours duquel il-elle a travaillé sept (7) heures, ou un jour de repos ou un jour férié désigné payé.
- 32.14 Les employé-e-s à temps plein qualifié-e-s se voient accorder les premiers-ères 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 L'employé-e 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 l'employé-e à temps partiel travaille ou travaillera temporairement trente-cinq (35) heures par semaine (c.-à-d., à temps plein) pendant quatre (4) semaines ou plus, il-elle bénéficiera des avantages comme si il-elle était un-e employé-e 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 l'employé-e est rappelé-e à son lieu de travail après avoir terminé ses heures de travail régulières et quitté son lieu de travail, ou
- b) lorsque l'employé-e est tenu-e de rentrer au travail et qu'il-elle rentre au travail, un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il-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 l'employé-e ne soit pas accolée aux heures de travail régulières de l'employé-e.
- 33.02 Lorsque l'employé-e, qui est rappelé-e à son lieu de travail ou qui rentre au travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, conformément à la clause 33.01, est tenu-e d'utiliser des moyens de transport autres que les moyens de transport en commun normaux, il-elle touche:
- a) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé-e lorsque celui-ci (celle-ci) est autorisé-e par l'Employeur à utiliser sa voiture lorsque l'employé-e utilise sa propre voiture, ou

- b) les dépenses réellement faites pour d'autres moyens de transport commerciaux, à condition que l'employé-e soumette un reçu pour fin de remboursement pour plus de 5,00 \$, ou
- c) les dépenses réellement faites pour le stationnement, si nécessaire.

Le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui-elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

33.03

Les clauses 33.01 et 33.02 ne s'appliquent pas à l'employé-e qui est tenu-e, avant la fin du jour de travail et à tout moment antérieur, de rentrer au travail et qu'il-elle rentre un jour de travail normal en dehors de ses heures de travail régulières. Cet-te employé-e 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 l'employé-e n'est pas accolée aux heures de travail régulières de l'employé-e.

ARTICLE 34

ÉTIQUETTE SYNDICALE

34.01

L'étiquette syndicale, sous forme d'estampe ou reproduite électroniquement, 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 l'employé-e, dans un délai de dix (10) jours, en français, 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 représentant-e-s syndicaux 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 employé-e-s.
- 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 ouverte pour permettre aux parties de négocier des taux de rémunération acceptables aux deux parties. Si les parties ne peuvent s'entendre, la question est référée à un arbitre selon la procédure prévue à l'article 14.
- 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.

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 l'autorité provinciale compétente.

ARTICLE 36

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

36.01 L'expression "changement technologique" désigne la mise en place de matériel différent par sa nature, par son genre 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 employé-e-s.

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 employé-e-s 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 employé-e-s.

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) le genre de changement ;
- b) la date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement ;
- c) le nombre approximatif d'employé-e-s qui sont susceptibles d'être touché-e-s par le changement, ainsi que le genre d'employé-e-s et leur lieu de travail ;
- d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des employé-e-s touché-e-s ;
- e) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employé-e-s.

36.05

Rencontres patronales-syndicales 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 quinze (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 employé-e-s: Afin de rendre applicable le principe établi à la clause 36.02, l'Employeur convient des dispositions suivantes, qui ont pour objet de protéger tous les employé-e-s visés par la présente convention:

- a) emploi garanti : sauf les dispositions contraires prévues dans la présente convention, l'Employeur garantit un emploi continu à tous les employé-e-s visé-e-s 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 du paragraphe précédent, l'employé-e conserve sa classification et l'échelle de traitement correspondant, peu importe toute réaffectation à d'autres fonctions ou toute reclassification des fonctions accomplies par l'employé-e à un niveau inférieur;
- c) recyclage : tout-e employé-e volontairement ou obligatoirement réaffecté-e ou reclassifié-e du fait de ces changements doit, dans la mesure où il-elle en a besoin, être recyclé-e pendant ses heures de travail tout en recevant son plein salaire de l'Employeur, sans frais additionnels pour l'employé-e. Tout-e employé-e qui ne peut suivre un cours de recyclage conserve sa 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 comprend:

- 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 l'employé-e, lors de la mise en place du TEV:

- a) de subir un examen initial de la vue;
- b) de subir des examens chaque année, tant que l'employé-e est tenu 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 patronal-syndical sera mis sur pied et se rencontrera à la demande des parties pour appliquer et maintenir l'équité salariale au sein 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 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 employé-e-s nommés pour une période indéterminée au sein des unités de négociation, l'Employeur peut accorder un congé non payé d'une durée de cinq (5) semaines à trois (3) mois au cours d'une période donnée de douze (12) mois. Sous réserve des nécessités du service, ce congé est accordé de manière équitable au sein de l'organisation. La période de douze (12) 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 l'employé-e participant 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 l'employé-e 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 trente (30) jours donné à l'employé-e.
- e) Tout changement demandé par l'employé-e, ou annulation des dispositions relatives au congé, doit être apporté dans les douze (12) mois de la période d'étalement du revenu initialement approuvée.
- f) L'employé-e doit présenter par écrit sa demande de modification et il ou 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 employé-e-s ont droit de demander un congé avec étalement du revenu une fois tous les trois (3) ans.
- i) La demande pour congé avec étalement du revenu est incluse dans l'Annexe « D ».

ARTICLE 39

MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION


- 39.01 À moins d'indication contraire précise, les dispositions de la présente convention collective entrent en vigueur à la date de la 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. Cependant, les salaires et la prime au bilinguisme de la présente convention collective ont effet rétroactif au 1^{er} mai 2016.
- 39.02 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.
- 39.03 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'au déclenchement d'une grève ou d'un lock out.
- 39.04 La présente convention collective peut être modifiée par accord mutuel entre les parties.

39.05 La présente convention collective est exécutoire et demeure en vigueur jusqu'au 30 avril 2019.

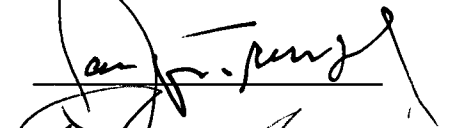
39.06 Les taux de rémunération qui paraissent à l'Annexe « A » de la présente convention collective s'appliqueront dans le cas de toutes les personnes qui ont quitté l'emploi de l'Alliance avant la signature de la présente convention collective, à condition que ces anciens employé-e-s fassent une demande au regard de l'augmentation salariale avec effet rétroactif.

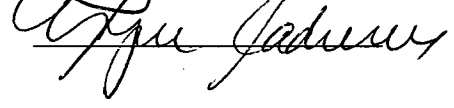
Signé le 29e jour du mois de septembre 2017.

L'Employeur



Pour le syndicat







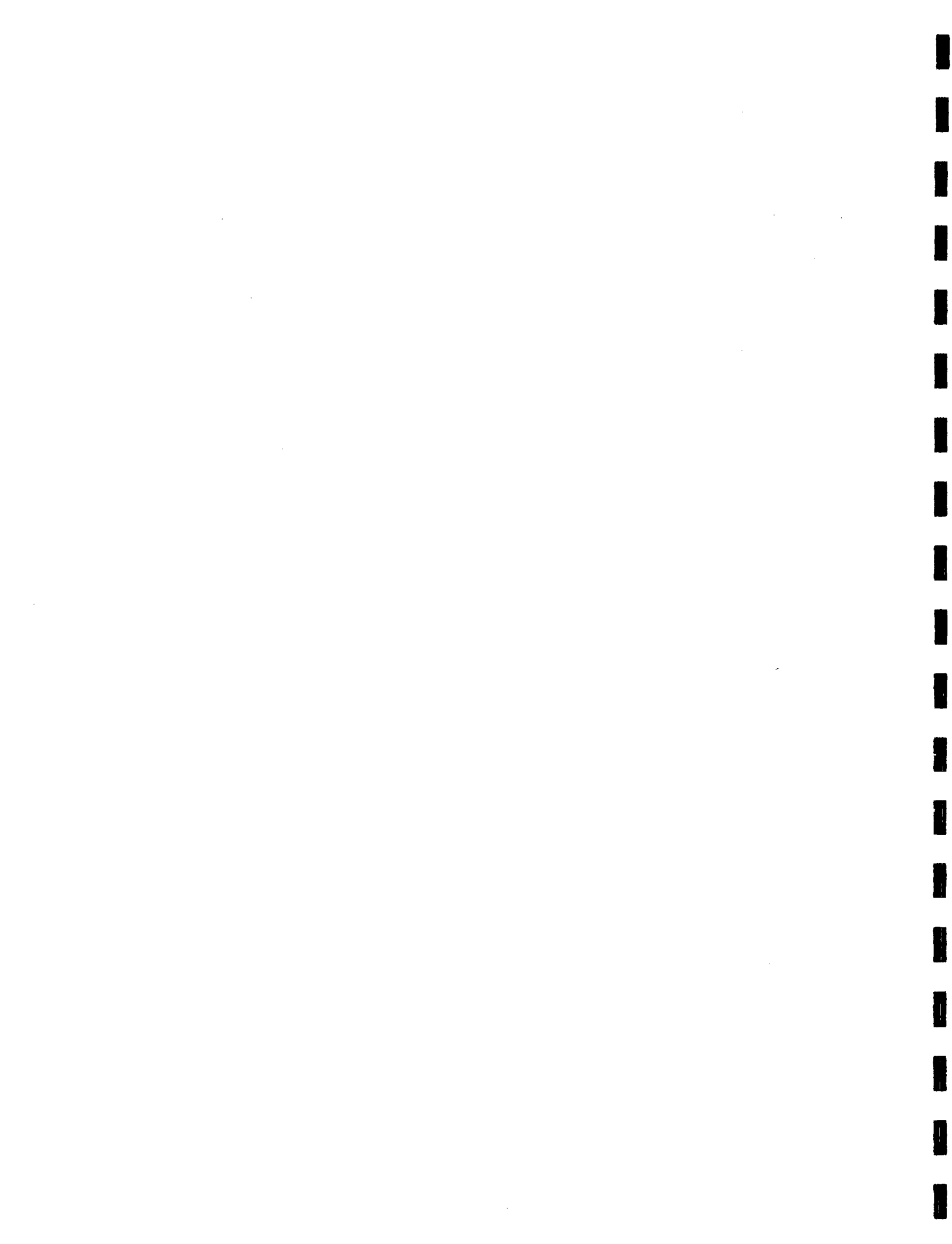
1000

ANNEXE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION ET LISTE DES POSTES

A. Tableau des taux de rémunération (chaque échelon correspond à une période de 12 mois)

Entrée en vigueur	Éch. 1 (min)	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5 (max)
<u>Niveau 7</u>					
Salaire annuel actuel	61 091	62 924	64 811	66 756	68 758
1 ^{er} mai 2016	62 007	63 868	65 783	67 757	69 789
1 ^{er} mai 2017	62 937	64 826	66 770	68 774	70 836
1 ^{er} mai 2018	63 882	65 798	67 771	69 805	71 899
<u>Niveau 8</u>					
Salaire annuel actuel	66 907	68 914	70 982	73 111	75 305
1 ^{er} mai 2016	67 911	69 948	72 047	74 208	76 435
1 ^{er} mai 2017	68 929	70 997	73 127	75 321	77 581
1 ^{er} mai 2018	69 963	72 062	74 224	76 451	78 745
<u>Niveau 10</u>					
Salaire annuel actuel	78 539	80 895	83 322	85 821	88 397
1 ^{er} mai 2016	79 717	82 108	84 572	87 108	89 723
1 ^{er} mai 2017	80 913	83 340	85 840	88 415	91 069
1 ^{er} mai 2018	82 127	84 590	87 128	89 741	92 435
<u>Niveau 11</u>					
Salaire annuel actuel	86 018	88 596	91 255	93 991	96 811
1 ^{er} mai 2016	87 308	89 925	92 624	95 401	98 263
1 ^{er} mai 2017	88 618	91 274	94 013	96 832	99 737
1 ^{er} mai 2018	89 947	92 643	95 423	98 284	101 233
<u>Niveau 12</u>					
Salaire annuel actuel	93 493	96 300	99 188	102 162	105 229
1 ^{er} mai 2016	94 895	97 745	100 676	103 694	106 807
1 ^{er} mai 2017	96 319	99 211	102 186	105 250	108 410
1 ^{er} mai 2018	97 764	100 699	103 719	106 829	110 036
<u>Taux salarial des étudiant-e-s</u>					
1 ^{er} mai 2016	18.06				
au	à				
30 avril 2019	36.06				



B. Liste des postes par niveaux en date de la signature de la présente convention collective :

Niveau 7 :

- Secrétaire, bureau régional

Niveau 8 :

- Adjoint-e administratif-ve, bureau régional
- Adjoint-e, bureau du – de la – VPER

Niveau 10 :

- Représentant-e régional-e, poste en développement

Niveau 11 :

- Agent-e régional-e d'action politique et de communication

Niveau 12 :

- Représent-e régional-e
- Agent-e d'éducation régionale
- Représentant-e régional-e, SST
- Agent-e de syndicalisation régionale
- Conseiller-ière juridique

ANNEXE « B »

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

MODALITÉS:

A. Généralités

1. **Objet:** Le régime de rémunération différée donnera aux employé-e-s l'occasion de bénéficier d'un congé d'une durée de six mois à un (1) an et, grâce au régime de rémunération différée, ils-elles recevront des fonds pendant la période de congé.
2. **Demande:** L'employé-e doit présenter une demande par écrit à l'Employeur, par l'entremise de son chef de direction, au moins deux (2) mois avant le début de la période de financement du congé. Cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable. L'employé-e est prévenu, dans les dix (10) jours suivant la réception de la demande de ce congé, de l'acceptation ou du rejet de cette demande. L'Employeur peut limiter, au cours de toute période, le nombre de participant-e-s au régime, en raison des nécessités du service.

B. Formule de paiement et congé

- i. Pendant chaque année du régime qui précède l'année du congé, l'employé-e reçoit un moindre pourcentage de sa rémunération annuelle applicable.
- ii. Le pourcentage non reçu de la rémunération annuelle brute est déduit, en tranches bihebdomadaires, dès le premier chèque de paye du mois de janvier, et continue d'être déduit pendant une période maximale de six ans.
- iii. Toutes les retenues au titre de la rémunération différée sont acheminées à la banque utilisée par l'AFPC et rapportent de l'intérêt à un taux égal à celui de certificats ou des obligations à terme.
- iv. Les contributions de l'employé-e au Régime de pensions du Canada et au Régime d'assurance-emploi, ainsi que ses prélèvements d'impôt,

sont déduits de la portion de la rémunération qui reste après que le pourcentage approuvé de la rémunération différée a été déduit. La part des contributions au Régime de pension de retraite que verse l'employé-e, pendant chaque année du régime, y compris l'année de congé, est calculée en fonction du montant de la rémunération dont l'employé-e aurait bénéficié s'il n'avait pas participé au régime. Durant l'année du congé, les prélèvements d'impôt et les contributions au Régime de pensions du Canada et du Régime d'assurance-emploi sont déduits du montant de la rémunération différée auquel s'ajoutent les intérêts courus, en conformité avec la Loi de l'impôt sur le revenu. Toutes les autres déductions sont effectuées de la façon habituelle.

- v. L'année du congé, le montant accumulé au cours des années précédentes est payé à l'employé-e, en versements bihebdomadaires égaux. Le montant qui reste continue à rapporter de l'intérêt au taux en cours, tel qu'indiqué à l'alinéa iii) ci-dessus, et tout rajustement des sommes accumulées est inclus dans le dernier versement.

C. Avantages

1. Pendant la période au cours de laquelle l'employé-e participe au régime, mais qu'il n'est pas en congé, les avantages auxquels il-elle a droit et qui sont liés à son niveau de rémunération sont calculés en fonction de la rémunération qu'il-elle aurait reçue s'il-elle n'avait pas participé au régime.
2. La participation de l'employé-e aux régimes d'avantages est maintenue pendant son congé. L'employé-e verse ses contributions aux régimes d'avantages, ainsi que celles de l'employeur.
3. Pendant que l'employé-e est en congé, tout avantage lié au niveau de rémunération est calculé en fonction de la rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il-elle ne participait pas au régime.
4. La période de congé n'est pas comptée dans le calcul de la durée de "l'emploi continu", et l'employé-e n'acquiert aucun crédit de congé durant cette période de congé.

5. Si l'employé-e le désire, il-elle peut choisir de faire inclure le congé dans la période ouvrant droit à pension. Si l'employé-e retient cette option, il-elle 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. L'employé-e peut se retirer du régime à tout moment avant le 30 avril de l'année civile pendant laquelle le congé doit débiter. Seul l'employeur peut, à sa discrétion, faire exception à ce qui précède. Le remboursement s'effectue conformément aux paragraphes 2, 3 et 4.
2. Il est versé à l'employé-e qui se retire du régime un montant forfaitaire égal aux sommes d'argent différées plus l'intérêt couru. Le remboursement est versé aussitôt que possible dans les soixante (60) jours qui suivent la date du retrait du régime.
3. Advenant que l'employé-e qui participe au régime décède, toute somme d'argent accumulée, ainsi que l'intérêt couru au moment du décès, sont versés à la succession de l'employé-e.
4. Tout remboursement doit se conformer aux dispositions des lois de l'impôt sur le revenu portant sur les paiements forfaitaires.

E. Contrat

1. Tous les employé-e-s qui souhaitent participer au régime sont tenus de signer le contrat approuvé avant que soit approuvée leur demande de participation.
2. L'employé-e qui participe au régime s'engage à prendre le congé pendant l'année précisée et sa période de congé n'est pas reportée. Le congé précisé est pris ou les sommes d'argent sont remboursées, selon les modalités de la section D.

CONTRAT

LETTRÉ D'ENTENTE PRÉVOYANT UN RÉGIME DE CONGÉ AVEC RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

J'ai lu et j'accepte les conditions régissant le régime de rémunération différée que renferme la présente convention collective. Les conditions particulières suivantes s'appliquent également :

1. La période de financement de mon congé commencera à la première paye de (mois/année) et prendra fin à la dernière paye de (mois/année):
2. Je conviens que, pendant la période de mon 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 comprends que je peux demander que des portions de mes heures supplémentaires soient versées en espèces et que cette demande ne peut être refusée sans motif raisonnable.
3. J'accepte que soit différé _____% de ma rémunération au cours de cette période.
4. J'accepte que mon congé avec rémunération différée commence le _____ et se termine le _____.
5. J'accepte que, pendant mon congé, je recevrai toute la rémunération retenue pendant la période de financement du régime auquel j'ai participé, ainsi que l'intérêt couru, s'il y en a.

Date

Employé-e

Date

Témoin

ANNEXE « C »

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

L'EMPLOYÉ-E A et L'EMPLOYÉ-E B

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC**

ET

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

Le présent protocole découle de la clause 17.09 de la présente convention collective.

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

1. Durée du travail :

L'employé-e A et l'employé-e B vont travailler régulièrement, chacun, deux jours, une semaine, et trois jours, la semaine suivante, soit 35 heures au total toutes les deux semaines. Si l'un 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 désignés payés :

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

5. Régimes de bien-être et 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 employé-e-s sont tenu-e-s 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) l'employé-e qui "demeure" dispose alors d'un certain nombre de choix :
 - i) l'employé-e qui reste peut demander, et être autorisé-e, 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 (12) mois de participation à l'entente relative au congé avec étalement du revenu commence à compter de la première paye du mois de _____ (mois et année) et se termine à la dernière paye du mois de _____ (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 payé 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 (12) mois définie au point 1.
4. J'accepte de respecter l'engagement relatif à la période de douze (12) mois. Si je ne respecte pas les conditions régissant la période de douze (12) 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 soixante (60) jours avant la période définie au point 1.

Date

Employé-e

Date

Employeur



PROTOCOLES D'ACCORD

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(Le Syndicat)

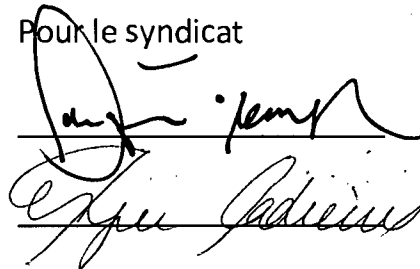
Les protocoles d'accord suivants prennent effet à la date de signature à moins qu'il soit expressément indiqué autrement et sont considérés comme faisant partie de la présente convention collective.

Signé le 29^e jour du mois de septembre 2017.

L'Employeur



Pour le syndicat



100-100000

PROTOCOLE D'ACCORD # 1

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(Le Syndicat)

Congé 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 employé-e 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'un employé-e 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'un-e (1) employé-e exerçant au même bureau. Si plus d'un-e (1) employé-e exerçant au même bureau 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.
- b) L'Employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé durant la même période à plus de cinq (5) employé-e-s assujetti-e-s à la présente convention collective. Si plus de cinq (5) employé-e-s 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 l'employé-e 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, l'employé-e paye la totalité (100%) des primes au regard des régimes d'avantages mentionnés à l'article 24 de la présente convention collective. Si l'employé-e le veut, il-elle peut payer la part de l'Employeur et la part de l'employé-e des primes du Régime de retraite de l'AFPC durant ces périodes de congé.
- f) L'employé-e 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.
- h) Les modalités régissant le Régime de rémunération différée sont incluses à l'annexe « D ».

PROTOCOLE D'ACCORD # 2

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(Le Syndicat)

Comité 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:

- le-la président-e du Syndicat;
- le directeur ou de la directrice de la Direction des Bureaux régionaux;
- un-e représentant-e nommé-e par le Syndicat;
- un-e représentant-e des Ressources humaines et du développement organisationnel.

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 (2) principes suivants selon qu'ils portent sur :

1. LA 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 représentant-e-s, 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.

PROTOCOLE D'ACCORD # 3

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(Le Syndicat)

Conférence du personnel

- 1) L'Employeur consulte le Syndicat au sujet de conférences du personnel, pas moins de soixante (60) jours avant le début de la conférence. La consultation portera sur les dates, la durée et le programme de ces conférences.
- 2) Avant le congrès triennal de l'AFPC et l'AFPC-Québec, les parties tiendront des consultations significatives pour établir les lignes directrices qui s'appliqueront à la sélection de membres du Syndicat tenus d'assister au congrès pour y exécuter des fonctions pertinentes.

PROTOCOLE D'ACCORD # 4

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(Le Syndicat)

Affectations temporaires

L'Employeur reconnaît que:

1. Les employé-e-s au sein du Syndicat ont le droit de poser leur candidature – et d'être considéré-e-s – pour toutes les affectations temporaires et tous les projets et postes d'intérim dont la période excède quatre (4) mois, à l'intérieur et à l'extérieur des unités de négociation. Dans le cas des possibilités offertes au sein de l'unité de négociation du Syndicat, la priorité est accordée aux membres du Syndicat nommés pour une période indéterminée.
2. L'avis de toutes les affectations temporaires, de tous les projets et nominations d'intérim mentionnés ci-dessus est communiqué par écrit (par moyens électroniques ou autres) à tous les bureaux régionaux, afin que les employé-e-s aient l'occasion de soumettre leur demande par écrit. Il revient aux bureaux régionaux d'en aviser les employé-e-s en congé.
3. Les dispositions susmentionnées ne s'appliquent pas dans les cas où il peut être démontré que le moment entre la création d'une vacance ou l'identification par l'Employeur, du besoin d'une affectation, d'un projet ou d'une nomination, et la date pour combler le poste, est insuffisant pour recruter une personne.
4. La période de recrutement ne dépasse pas deux (2) semaines.

PROTOCOLE D'ACCORD # 5

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(Le Syndicat)

VPER

Les « VPER » ne seront pas impliqués directement dans l'assignation et/ou la supervision du personnel des bureaux régionaux.

Cela n'empêchera pas le personnel des bureaux régionaux, chargé de travailler avec un-e « VPER » à divers projets, de recevoir des directives à cet effet du ou de la « VPER ».

Les « VPER » demeurent responsables de l'assignation et/ou supervision du travail de leur adjoint-e administratif et de leur agent-e régional d'action politique et de communications.

PROTOCOLE D'ACCORD # 6

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(Le Syndicat)

Systeme de classification

1. (a) Les parties conviennent que le système de classification mutuellement accepté à l'Alliance est le « système Deloitte & Touche: régime de l'AFPC ».
- (b) les parties conviennent que les taux de rémunération (Annexe A), les cotations numériques (Annexe E), et les règles de conversion (Annexe F) sont tels que joints en annexe.
- (c) les parties conviennent que la date d'entrée en vigueur de la conversion salariale sera la première période de paie complète du mois de mai, 1998 afin de coïncider avec les nouveaux taux de rémunération négociés lors de la plus récente négociation.

2. Les parties conviennent que tous les postes seront classés selon les neuf (9) facteurs suivants:
 - Connaissances
 - Compétences interpersonnelles
 - Concentration
 - Exigences physiques et visuelles
 - Complexité
 - Incidence du poste
 - Responsabilité quant à l'information
 - Perfectionnement touchant d'autres personnes et leadership
 - Conditions environnementales de travail
3. En reconnaissance du temps requis afin de préparer la documentation nécessaire, et sur demande écrite, l'employé-e a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique attribuée par facteur. Le droit de l'employé-e de déposer un grief visant soit sa description de tâches ou la classification de son poste entrera en vigueur à cette date mais ne se limitera pas à cette date en conformité avec la présente convention.
4. L'Employeur remet à l'employé-e, dans les dix (10) jours, une copie de l'exposé susmentionné, soit sur demande ou au moment où l'employé-e entre en fonction, ou lorsqu'il y a un changement dans les fonctions.

ANNEXE « E »

COMPOSITION DES NIVEAUX DU NOUVEAU PLAN DE CLASSIFICATION

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)

ANNEXE « F »

RÈGLES DE CONVERSION

- 01 L'administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé.
- a) Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé, l'employé-e est rémunéré-e, à compter de la date d'entrée en vigueur de cette reclassification, au taux de rémunération le plus rapproché, sans lui être inférieur, du taux de rémunération qu'il/elle touche au regard de son poste d'attache le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste.

AUGMENTATION D'ÉCHELON

- b) Pour chaque employé-e qui était membre de l'unité de négociation le 11 mai, 1998 et qui n'est pas rémunéré au taux maximal dans la nouvelle échelle des taux, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon est par la suite la date d'entrée en vigueur de la reclassification (le 11 mai) du poste et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.
- c) Pour chaque employé-e dont la date d'embauche survient après la date d'entrée en vigueur de la reclassification (le 11 mai, 1998), la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon est la date d'embauche, et la période d'augmentation d'échelon est telle que précisée dans la présente convention collective.

Période de stage à la suite de la reclassification d'un poste

- a) Lorsque l'employé-e a terminé la période de stage initiale du poste qu'il/elle occupe, il/elle n'est pas assujetti-e à un stage à la suite de la reclassification de son poste;

ou

- b) Lorsque l'employé-e n'a pas terminé la période de stage initiale du poste qu'il/elle occupe, l'Employeur maintient la période de stage initiale, telle que précisée dans la présente convention collective, à compter de la date de nomination à ce poste.

PROTOCOLE D'ACCORD # 7

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

AMENDEMENT AU RÉGIME DE SOINS DE LA VUE

Chirurgie de l'œil au laser

L'employé-e ou la personne à sa charge qui a besoin actuellement de verres correcteurs et qui est admissible au remboursement de 450 \$ pour les soins de la vue, ou l'employé-e ou la personne à sa charge qui aura besoin de verres correcteurs et qui est admissible au remboursement de 450 \$ pour les soins de la vue, et auquel une chirurgie au laser est recommandée comme mesure permanente pour éliminer le besoin de verres correcteurs, et qui subit la chirurgie corrective au laser, peut aux termes du régime de soins de la vue, réclamer un remboursement de 450 \$ pour le coût de la chirurgie au laser, tous les deux ans, jusqu'à ce que le coût de la chirurgie au laser ait été payé en entier.

L'employé-e peut réclamer le remboursement uniquement tant qu'il demeure un employé-e, et tout solde non réclamé au moment de la cessation d'emploi ne sera pas payé. Dans le cas d'une personne à charge, une demande de remboursement peut être faite uniquement tant que la personne à charge continue de satisfaire à la définition de personne à charge. En aucun cas l'Employeur sera-t-il responsable des dépenses supérieures au montant de 450 \$ payable tous les deux (2) ans en vertu du Régime de soins de la vue.

Les réclamations seront soumises chez Coughlin, qui peut exiger que les participants au régime présentent l'ordonnance médicale originale ou une preuve de l'intervention et du paiement.

Lorsque l'employé-e- ou une personne à sa charge soumet une réclamation au titre de la chirurgie au laser, et qu'il a besoin de lunettes pour lire ou autres lentilles correctives à cause d'une détérioration continue de la vue, la réclamation totale sera limitée à 450 \$ tous les deux ans.

PROTOCOLE D'ACCORD # 8

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Transfert des crédits de congé pour des raisons humanitaires

Les parties conviennent que les employé-e-s peuvent, pour des raisons humanitaires, transférer leurs propres crédits de congé annuel ou de congé compensateur à un autre employé-e. Ces transferts peuvent s'effectuer quel que soit l'unité d'accréditation de l'employé-e qui reçoit et/ou donne les congés. Ces crédits de congés transférés ne peuvent être pris qu'en congés et non en argent. L'Employeur ne tiendra pas compte d'un transfert en vertu de la présente disposition tant que toutes les autres sources de congé contenues dans la présente convention collective n'auront pas été épuisées.

PROTOCOLE D'ACCORD # 9

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Allocation aux retraité-e-s

Éligibilité

1. Pour être en droit de recevoir une allocation aux retraité-e-s, le ou la retraité doit recevoir des prestations de retraite conformément aux règlements de pension de l'AFPC, et doit avoir pris sa retraite après le 1^{er} mai 2004.
2. Une personne qui prend sa retraite avant l'âge de 55 ans et qui choisit une pension différée devient admissible seulement lorsqu'elle atteint l'âge de 55 ans. L'éligibilité à l'allocation aux retraité-e-s prend fin à l'âge de 65 ans.
3. Une fois qu'un-e employé-e retraité-e devient éligible à l'allocation aux retraité-e-s, l'employeur versera une allocation aux retraité-e-s annuelle de 2000,00\$ (avant toutes déductions statutaires) par année à partir de la date de ratification. À partir du 1^{er} mai 2012, l'allocation sera augmentée à 2200,00\$ (avant toutes déductions statutaires) par année.

4. Les parties s'entendent que les retraité-e-s ne seront plus éligibles à participer aux régimes de bénéfices de l'AFPC (régime d'assurance maladie complémentaire, régime d'assurance médicaments, régime de soins de la vue, régime de soins dentaires, et régime de soins à l'extérieur de la province ou du pays).
5. Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application du présent protocole d'accord constituera un grief au sens du Code du Travail et pourra être soumise à l'arbitrage par le syndicat ou l'employeur à l'exclusion des tribunaux de juridiction civile, suivant la procédure prévue à l'article 14 de la convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD # 10

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Embauche de stagiaires

Préambule

Les parties reconnaissent qu'il est important, pour le mouvement syndical, de tisser des liens avec les jeunes du post-secondaire. Aussi doit-il se fixer comme objectif prioritaire de montrer aux jeunes et aux membres des groupes visés par les mesures d'équité qu'il est toujours d'actualité. Il existe un besoin d'accorder aux étudiant-e-s l'occasion d'acquérir de l'expérience de travail en leur offrant des stages. La présente politique énonce les modalités de l'embauche de stagiaires.

Principes

Voici les principes qui orientent le programme d'embauche de stagiaires à l'AFPC.

- a. Le but premier des stages dans le cadre du programme est d'aider les étudiants sélectionnés à acquérir de l'expérience professionnelle. Le programme vise aussi à promouvoir les objectifs de l'AFPC et du syndicalisme.

- b. Le programme ne doit pas nuire à la création de postes de perfectionnement à l'intention des membres du Syndicat.

- c. Avant l'approbation finale des stages, les parties devront faire état des services d'aide et de mentorat qu'elles mettront sur pied à l'intention des stagiaires.

- d. L'embauche de stagiaires aux termes de la présente politique n'entraînera pas la diminution du nombre de postes au sein de l'unité de négociation.

Mise en œuvre

1. Le coordonnateur régional et le directeur du syndicat choisiront les postes ou les projets qui permettraient aux stagiaires d'acquérir de l'expérience.

2. Le choix des projets sera dicté, entre autres, par le soutien que peuvent offrir les bureaux régionaux. Parmi les facteurs dont il faut tenir compte, citons : la disponibilité de la personne qui assigne les tâches, à donner de l'information et les conseils nécessaires aux stagiaires et évaluer régulièrement leur travail.

3. Les dossiers sur les stages comprennent les éléments suivants : une description du projet, y compris les services d'appoint qui seront offerts; une description de tâches; le salaire; et les conditions d'emploi.

4. Les dossiers sur les stages sont remis au président(e) du Syndicat aux fins d'examen et d'approbation.

5. Après le départ des stagiaires, on rédigera un rapport sur le programme d'embauche de stagiaires, en mettant l'accent sur les éléments positifs et négatifs. Une copie de rapport sera remise au Syndicat.

Ce protocole d'accord vise à clarifier et à harmoniser les modalités et conditions des étudiants employés par l'AFPC au travers du pays.

1. L'AFPC et le Syndicat conviennent que les étudiants exerçant leurs fonctions aux bureaux régionaux de Montréal et Québec et qui exercent le type de fonctions qui sont généralement exercées par les membres du Syndicat, sont des membres du SEESOCQ. L'AFPC doit retenir et verser les cotisations syndicales applicables au Trésorier du Syndicat.

2. Les parties conviennent que les conditions et modalités prévues par la convention collective applicable aux employé-e-s du Syndicat ne s'appliquent pas aux étudiants membres du SEESOCQ, à l'exception des articles suivants :
 - L'article 4 : Droits de la direction
 - L'article 5 : Élimination de la discrimination et du harcèlement
 - L'article 6 : Reconnaissance syndicale
 - L'article 8 : Sécurité syndicale
 - L'article 14 : Procédure de règlement des griefs
 - L'article 16 : Discipline
 - L'article 18 : Rémunération au titre de déplacement
 - L'article 28 : Interdiction de grève et de lock-out
 - L'article 29 : Santé et sécurité
 - L'article 30 : Prime de bilinguisme
 - Clause 31.06 : Rémunération
 - L'article 34 : Étiquette syndicale

3. Les parties conviennent qu'en plus des articles susmentionnés, les modalités et conditions suivantes s'appliquent aux étudiants exerçant leurs fonctions aux bureaux régionaux de Montréal et Québec :

- a) Une semaine de travail de trente-cinq (35) heures et un salaire minimum horaire selon l'échelle salariale incluse à l'Annexe A.
- b) Pour chaque heure travaillée au-delà de trente-cinq (35) heures hebdomadaires, y compris les heures effectuées le samedi et le dimanche, un salaire horaire d'une fois et demie (1 ½) le taux des heures normales de l'étudiant en question.
- c) En outre, toutes les heures travaillées au-delà de trente-cinq (35) heures doivent être approuvées au préalable par le coordonnateur régional et seront entrées sur le formulaire approprié.
- d) Des crédits de congé annuel de huit heures soixante-quinze (8,75) pour chaque mois civil au cours duquel un étudiant touche une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures. Dans l'éventualité qu'un étudiant n'ait pas épuisé tous ses crédits de congé annuel au moment où son contrat prend fin, ses crédits de congé annuel seront calculés à son taux horaire et lui seront versés à la fin de son contrat.
- e) Des crédits de congé de maladie de huit heures soixante-quinze (8,75) pour chaque mois civil au cours duquel un étudiant touche une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures. Les crédits de congé de maladie qui n'ont pas été épuisés au moment où le contrat d'un étudiant prend fin n'ont aucune valeur monétaire et, par conséquent, ils ne sont pas encaissables.
- f) Une (1) journée flottante pour la période d'affectation de l'étudiant.

4. L'augmentation de salaire en pourcentage négociée par les parties dans la convention collective sera appliquée au salaire horaire minimum des étudiants. Dans l'éventualité où les parties conviennent d'une augmentation de salaire forfaitaire, ou une augmentation de salaire forfaitaire combinée à une augmentation de salaire en pourcentage, l'équivalence d'augmentation de salaire en pourcentage applicable aux étudiants sera déterminée en se fondant sur la moyenne de salaire des membres du Syndicat.

5. Le contrat de travail d'un étudiant est reconduit tacitement pour une période déterminée d'un mois, lorsque, après l'arrivée de son terme, l'étudiant continue d'effectuer son travail durant une période de dix (10) jours, sans que l'AFPC l'avise quant à reconduction de son contrat. Pour plus de certitude, aucun contrat de travail d'un étudiant ne peut être reconduit tacitement pour une durée indéterminée.

PROTOCOLE D'ACCORD # 11

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Programme d'enrichissement de carrière

Les parties conviennent de mettre en œuvre un programme d'enrichissement de carrière (PEC) à l'intention du personnel administratif occupant un poste indéterminé au sein de l'unité de négociation.

Les parties se sont entendues sur les points suivants :

Le programme d'enrichissement de carrière (PEC) est offert exclusivement au personnel administratif occupant un poste indéterminé au sein de l'unité de négociation.

Objectif du PEC

L'objectif du Programme 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.

Critères de sélection

Pour être admissibles au processus de dotation du PEC, les employé-e-s doivent satisfaire les critères suivants :

1. Ils ou elles doivent occuper un poste de durée indéterminée au sein de l'unité de négociation;
2. ils ou elles doivent compter au moins une année de service continu.
3. La demande de l'employé-e doit être soutenue par son ou sa coordonnateur/trice.

PROTOCOLE D'ACCORD # 12

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Fonds de Justice sociale

L'Employeur verse une somme forfaitaire de mille dollars (1 000 \$) au nom du SEESOCQ au Fonds de Justice sociale de l'AFPC.

PROTOCOLE D'ACCORD # 13

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Conditions et modalités d'emploi applicables aux employé-e-s relevant de la section de la Représentation

Les parties conviennent que les conditions et modalités d'emploi suivantes s'appliquent aux employés relevant de la section de la Représentation et font partie de la présente convention collective :

1. Les conditions et modalités d'emploi de l'Agent de griefs et de l'arbitrage contenus dans la convention collective conclue entre l'AFPC et Unifor 2025 s'applique sauf que l'appellation du SEESOCQ doit remplacer toutes les occurrences d'Unifor 2025.
2. Les conditions et modalités d'emploi de la secrétaire à temps partiel contenus dans la convention collective conclue entre l'AFPC et le SEA, unité II, s'appliquent sauf que l'appellation du SEESOCQ doit remplacer toutes les occurrences de SEA, Unité II.
3. Nonobstant les points 1 et 2, les articles suivants de la présente convention collective s'appliquent à la place des articles contenus dans les conventions collectives d'Unifor 2025 et du SEA, unité II qui traitent des mêmes sujets :
 - Articles 1, 3 à 16, 22, 28, 29, 30, 34, 36, 38, 39.

PROTOCOLE D'ACCORD # 14

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Comité consultatif mixte sur la pension (CCMP)

Les parties conviennent de reconnaître ~~un~~ que le Syndicat détiendra un siège sur le Comité consultatif mixte sur la pension (CCMP). Ce comité aura comme responsabilité de mettre en œuvre le mandat du comité décrit dans *la Politique de gouvernance du Régime de retraite des employés de l'AFPC*, tel que modifié périodiquement par l'administrateur du Régime.

PROTOCOLE D'ACCORD # 15

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Modalités et conditions d'emploi s'appliquant aux recruteurs et responsables de campagne

Préambule :

Les parties reconnaissent l'importance qu'il y a un besoin critique d'embaucher, à titre de recruteurs et de responsables de campagne, des personnes qui font partie des groupes visés par des campagnes de syndicalisation.

Par conséquent, les parties en conviennent comme suit :

1. L'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après « AFPC ») et le Syndicat conviennent que les recruteurs et les responsables de campagne exerçant leurs fonctions aux bureaux régionaux de Montréal et Québec sont des membres du SEESOCQ. L'AFPC doit retenir et verser les cotisations syndicales applicables au Trésorier du Syndicat.

2. Les parties conviennent que seules les conditions et modalités suivantes s'appliquent aux recruteur-e-s et responsables de campagnes :

- L'article 1 : Objet de la convention
- L'article 2 : Définitions
- L'article 3 : Champ d'application
- L'article 4 : Droits de la direction
- L'article 5 : Élimination de la discrimination et du harcèlement
- L'article 6 : Reconnaissance syndicale
- L'article 7: Nomination des représentant-e-s syndical-e-s
- L'article 8 : Sécurité syndicale
- L'article 9 : Maintien des droits et privilèges
- L'article 11 : Information destinée au syndicat et aux employé-e-s
- L'article 12 : Consultation mixte
- L'article 13 : Comité de négociation
- L'article 14 : Procédure de règlement des griefs
- L'article 16 : Discipline
- L'article 18 : Rémunération au titre de déplacement
- L'article 21.11 c) au pro rata
- L'article 21.11 d) i) au pro rata
- L'article 22 : Jours fériés payés
- L'article 23.06 : Cessation pour d'autres motif
- Les articles 27.06 et 27.07 : Éducation et formation
- L'article 28 : Interdiction de grève et de lock-out
- L'article 29 : Santé et sécurité

- L'article 30 : Prime de bilinguisme
- L'article 31.06 : Rémunération
- L'article 34 : Étiquette syndicale
- L'article 39 : Modification, durée et renouvellement de la convention

3. Les parties conviennent qu'en plus des articles susmentionnés, les modalités et conditions suivantes s'appliquent aux recruteurs et responsables de campagne exerçant leurs fonctions aux bureaux régionaux de Montréal et Québec :

- a) Les recruteurs et les responsables de campagne seront rémunérés selon la grille de salaire suivante (taux horaire) :

Titre d'emploi : <i>Recruteurs</i>	Embauche	Après : 3 mois	Après : 1 820 heures	Après : 1 820 heures	Après : 1 820 heures
1 ^{er} mai 2016	18,53 \$	19,99 \$	22,14 \$	24,60 \$	--
1 ^{er} mai 2017	18,80 \$	20,29 \$	22,47 \$	24,97 \$	27,36\$
1 ^{er} mai 2018	19,08 \$	20,59 \$	22,81 \$	25,34 \$	27,77\$

Titre d'emploi : <i>Responsables de campagne</i>	Embauche	Après : 1 820 heures	Après : 1 820 heures	Après : 1 820 heures
1 ^{er} mai 2016	28,43 \$	31,99 \$	35,53 \$	--
1 ^{er} mai 2017	28,86 \$	32,47 \$	36,06 \$	39,55\$
1 ^{er} mai 2018	29,29 \$	32,96 \$	36,60 \$	40,14\$

- b) Pour chaque heure travaillée au-delà de trente-cinq (35) heures hebdomadaires, y compris les heures effectuées le samedi et le dimanche, un salaire horaire d'une fois et demie (1 ½) le taux des heures normales du recruteur ou responsable de campagne en question.
- c) Des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel un recruteur ou un responsable de campagne touche une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures :

- i. huit heures soixante-quinze (8,75), s'il justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu ;
- ii. onze heures soixante-sept (11,67), s'il justifie de deux (2) années d'emploi continu.

Dans l'éventualité où un recruteur ou un responsable de campagne n'atteigne pas soixante-dix (70) heures, les crédits de congé annuel seront calculés au prorata. Si un recruteur ou un responsable de campagne n'ait pas épuisé tous ses crédits de congé annuel au moment où son contrat prend fin, ses crédits de congé annuel seront calculés à son taux horaire et lui seront versés au non renouvellement de son contrat.

- d) Des crédits de congé de maladie de huit heures soixante-quinze (8,75) pour chaque mois civil au cours duquel un recruteur ou un responsable de campagne touche une rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures. Dans l'éventualité où un recruteur ou un responsable de campagne n'atteigne pas soixante-dix (70) heures, les crédits de congé de maladie seront calculés au prorata. Les crédits de congé de maladie qui n'ont pas été épuisés au moment où le contrat d'un recruteur ou un responsable de campagne prend fin n'ont aucune valeur monétaire et, par conséquent, ils ne sont pas encaissables. Toutefois, ils seront accumulés lors de renouvellement jusqu'à ce qu'il y ait un bris d'emploi continu, tel que défini à l'article 2.01 h) de la convention collective.
- e) Une politique de remboursement de frais de téléphone cellulaire applicable aux recruteurs et responsables de campagne sera développée.

f) Congé sans solde

L'employeur peut accorder un congé sans solde de ~~4 mois~~ six (6) mois à des responsables de campagne et des recruteurs ayant plus de un (1) ans d'emploi continu.

À la fin du congé sans solde, le responsable de campagne ou le recruteur aura la possibilité de retourner à l'emploi en autant qu'il y ait du travail disponible. Dans l'éventualité d'une diminution de l'effectif, le retour de l'employé sera déterminé en fonction de l'ancienneté comme recruteur ou responsable de campagne. Ce congé sera autorisé sous réserve des nécessités du service.

Les recruteurs et responsables de campagne ont droit de demander ce congé sans solde une fois tous les deux (2) ans.

4. L'augmentation de salaire en pourcentage négociée par les parties dans la convention collective sera appliquée au salaire horaire minimum des recruteurs et des responsables de campagne.
5. a) Les recruteurs et les responsables de campagne qui comptent au moins douze (12) mois d'emploi continu, tel que défini par la convention collective, ont le droit de présenter leur candidature pour les concours de dotation et seront considérés au même titre que les candidats membres de l'AFPC.

b) Les recruteurs et les responsables de campagne qui compte au moins vingt-quatre (24) mois d'emploi continu, tel que défini par la convention collective, ont le droit de présenter leur candidature pour les concours de dotation restreints.
6. Les recruteurs et les responsables de campagne ne sont admissibles ni aux régimes de bien-être et avantages ni au Régime de pension. Toutefois, après trois (3) mois d'emploi continu, tel que défini par la convention collective, et au moins quatre cent cinquante-cinq (455) heures de service, un recruteur ou un responsable de campagne a droit à un paiement équivalent à dix pourcent (10%) de son salaire horaire au lieu d'avoir accès aux régimes de bien-être et avantages et au Régime de pension. Ce paiement sera inclus à leur chèque de paye.

7. Le contrat de travail d'un recruteur ou d'un responsable de campagne est reconduit tacitement pour une période déterminée d'un (1) mois, lorsque, après l'arrivée de son terme, le recruteur ou le responsable de campagne continue d'effectuer son travail durant une période de cinq (5) jours ouvrables, sans que l'AFPC l'avise quant à reconduction de son contrat. Pour plus de certitude, aucun contrat de travail d'un recruteur ou d'un responsable de campagne ne peut être reconduit tacitement pour une durée indéterminée.

8. Les recruteurs et les responsables de campagne seront avisés du renouvellement et non renouvellement de leur contrat de la manière suivante :
 - a) Une (1) semaine de préavis pour tout contrat de trois (3) mois ou moins;
 - b) Deux (2) semaines de préavis pour tout contrat de plus de trois (3) mois.

9. Les recruteurs ainsi que les responsables de campagne comptant plus de 2 années d'emploi continu recevront 4 semaines de préavis les informant de la fin de leur contrat.

PROTOCOLE D'ACCORD # 16

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP) SECTION LOCALE 2026
(LE SYNDICAT)

Participation à la formation du Collège québécois

Le présent protocole ne constitue pas un précédent et s'applique strictement dans le cadre de la formation du Collège québécois.

1. Les parties reconnaissent que la participation des employé-e-s est mutuellement avantageuse.
2. Les parties s'entendent qu'avec un préavis de trente (30) jours, une partie peut signifier à l'autre, par écrit, son intention de se retirer de la présente entente.
3. Il est entendu que la formation dispensée par le Collège québécois s'adresse au personnel non administratif assujetti à la convention collective entre l'Employeur et le Syndicat.
4. La participation à la formation est volontaire.
5. Après une consultation significative, et selon les nécessités du service, l'Employeur choisira parmi ceux et celles qui en auront fait la demande, la ou les personnes qui assisteront à la formation du Collège québécois. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.

6. Si plusieurs employé-e-s font la demande en même temps, et que l'Employeur ne peut acquiescer à toutes les demandes simultanément, l'ancienneté au sein de l'unité sera considérée.
7. Après une consultation significative, l'Employeur choisira le-la remplaçant-e de l'employé-e qui part en formation. Cette personne pourra être un-e employé-e ou un-e membre de l'Alliance. Si le-la remplaçant-e est un-e employé-e, l'Employeur procédera au remplacement de cette personne.
8. L'Employeur procédera au remplacement le plus tôt possible.
9. Le remplacement sera pour une durée égale à la période d'absence de la personne en formation et débutera au premier jour d'absence de l'employé e en formation.
10. Les employé-e-s choisis sont rémunérés au premier échelon du niveau 10.
11. Les parties s'entendent que la partie du travail de la personne en formation qui ne pourra être accomplie par le-la remplaçant-e le sera le plus tôt possible par le reste du personnel de la région. L'Employeur aura des attentes réalistes et raisonnables en cette matière.
12. Dans la mesure du possible, l'Employeur assurera une rotation entre les trois bureaux dans l'approbation de la formation.

PROTOCOLE D'ACCORD # 17

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Plan d'équité en matière d'emploi

Lorsque le plan d'équité en matière d'emploi sera révisé, l'Employeur consultera le Syndicat afin de s'assurer que le plan soit conforme aux lois provinciales applicables.

PROTOCOLE D'ACCORD # 18

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Groupe de travail national sur la santé mentale

Dans l'attente d'une norme québécoise équivalente ou supérieure, le SEESOCQ s'assujetti à la Norme nationale du Canada sur la santé et sécurité psychologiques en milieu de travail.

L'AFPC et le SEESOCQ 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 représentants 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 # 19

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Violence Conjugale

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

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

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.

SECTION 2 - 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 de même sexe ou de sexe opposé, mariés ou non mariés, conjoints 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.

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.

SECTION 3 – CONGÉ

Si une personne salariée doit s'absenter du travail parce qu'elle est victime de violence conjugale, l'employeur lui accorde un congé payé jusqu'à concurrence de soixante-dix (70) 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.

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.

ARTICLE 4 -- CONFIDENTIALITÉ

Tous les renseignements personnels au sujet de la situation de violence conjugale d'une personne salariées 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.

ARTICLE 5 – PROTECTION CONTRE DES MESURES DISCIPLINAIRES ET PRÉJUDICIALES

L'employeur reconnaît que les personnes salariées peuvent être victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle susceptibles de nuire à son assiduité ou à son 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.

ARTICLE 6 - POLITIQUE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur s'engage à élaborer une politique sur la prévention et le traitement de la violence conjugale 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 victime de violence conjugale ou comme agresseur. 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 l'employé-e ainsi que la sécurité du lieu de travail pour l'ensemble du personnel.

ARTICLE 7 – FORMATION

L'employeur offre une formation pour sensibiliser le personnel à la violence conjugale 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 (notamment une formation sur l'évaluation des risques liés à la violence conjugale et la gestion du risque). L'employeur transmet au personnel la liste des personnes désignées pour les cas de violence conjugale.

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

L'employeur convient d'indemniser les intervenants pour leur temps, leurs déplacements, les frais d'inscription, de transport, de repas et autres dépenses afférentes.

SECTION 8 – SOUTIEN DES VICTIMES ET DU PERSONNEL

Afin d'offrir une aide aux personnes salariées victimes de violence conjugale et d'offrir un environnement de travail sécuritaire 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 employé-e-s victimes d'actes de violence conjugale susceptibles de nuire à leur assiduité ou à leur rendement au travail sont encouragés à en informer leur coordonnateur, coordonnateur régional ou directeur le plus tôt possible. De plus, l'employeur encourage les coordonnateurs, coordonnateurs régionaux ou directeurs à proposer à ces employé-e-s, 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 employé-e-s de l'employeur.

PROTOCOLE D'ACCORD # 20

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Congé de transition à la retraite

PRÉAMBULE

Ce protocole d'entente vise à offrir un congé de transition à la retraite aux personnes salariées admissibles pendant la durée de la convention collective, à titre d'essai. Les modalités du protocole expireront avec la convention collective et pourront être renégociées au même moment. La gestion et le personnel doivent tenir compte des besoins de l'organisation et veiller à ce que la mise en œuvre du protocole n'entraîne aucun coût ni perte de productivité.

OBJECTIF

Offrir des modalités de travail souples qui aideront les personnes salariées à concilier le travail et la vie personnelle et faciliteront leur transition vers la retraite, tout en présentant des avantages pour l'organisation.

EXIGENCES

Le congé de transition à la retraite permet à toute personne salariée admissible à la retraite dans l'année qui suit de réduire sa semaine de travail de vingt pour cent (20 %). Sa rémunération est réduite en conséquence, mais son indemnité de départ, ses cotisations au régime de retraite et à ses avantages sociaux demeurent les mêmes, tout comme ses protections à cet égard. Le congé est d'une période maximale d'un (1) an et la personne salariée doit accepter de prendre sa retraite au terme du congé.

Il appartient au gestionnaire d'approuver ou de refuser le congé, selon les besoins opérationnels.

Pour être admissible au congé, la personne salariée doit :

- être admissible à la retraite au début du congé ou à moins d'un (1) an d'y être admissible;
- accepter de ne pas travailler pour un autre employeur cotisant au même régime de retraite durant le congé;
- accepter de ne pas suivre un horaire de travail comprimé durant le congé; et
- accepter de prendre sa retraite au terme du congé.

Le congé approuvé pourra être annulé dans des circonstances rares ou imprévues. Si la personne salariée l'annule, elle devra rembourser à l'employeur les primes et cotisations qu'il n'aurait pas eu à verser autrement. Si l'employeur annule le congé, la personne salariée pourra demander qu'il lui rembourse toute dépense raisonnable entraînée par cette annulation.

Le congé pourra être modifié dans des circonstances rares ou imprévues. La personne salariée qui souhaite modifier ou annuler son congé doit le demander par écrit au moins trente (30) jours d'avance.

PROTOCOLE D'ACCORD # 21

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SYNDICATS
ET D'ORGANISMES COLLECTIFS DU QUÉBEC (SEESOCQ)
UNITÉ AFPC
(LE SYNDICAT)

Retenue sur le salaire – Fonds de Solidarité FTQ

1. L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat lors de campagnes de promotion du Fonds de solidarité FTQ afin de permettre aux salarié-e-s qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds.
2. Quel que soit le nombre de salarié-e-s qui en font la demande, l'Employeur convient de retenir sur le salaire de chaque salarié-e qui le désire, et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, la somme indiquée par le ou la salarié-e pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. Sur présentation d'une preuve d'éligibilité, l'Employeur convient également de permettre à ses salarié-e-s de déposer directement à leurs comptes au Fonds des montants supplémentaires admissibles.

4. Un ou une salarié-e peut en tout temps modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds ou, s'il y a lieu, par l'intermédiaire de la responsable locale ou du responsable local.

Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible aux salarié-e-s qui en font la demande de bénéficier immédiatement sur leur paie des réductions d'impôt auxquelles ils ont droit lorsqu'ils participent au Fonds de solidarité FTQ par retenue sur le salaire.

5. L'Employeur accepte de se conformer aux procédures de remise du Fonds.





