

GUIDE DES CONDITIONS D'EMPLOI
DES EMPLOYÉS NON REPRÉSENTÉS
DE L'ADMINISTRATION DU SÉNAT

1^{er} avril 2006



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	Objet du Guide	1
* 2	Interprétation et définitions	1
3	Champ d'application.....	2
4	Préséance de la loi	2
5	Responsabilités de la direction	2
* 6	Changement technologique.....	2
7	Information.....	3
8	Élimination de la discrimination	4
9	Élimination du harcèlement.....	4
10	Employés travaillant dans les établissements d'autres employeurs	4
11	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	4
* 12	Congés	4
* 13	Congé annuel	5
14	Jours fériés désignés payés.....	7
* 15	Autres congés payés ou non payés.....	9
* 16	Congé de maladie	20
17	Congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel.....	21
18	Indemnité de départ	23
19	Heures de travail	23
* 20	Heures supplémentaires et indemnité de repas.....	24
* 21	Administration de la rémunération.....	25
22	Temps de déplacement	27

23	Indemnité de rappel au travail	28
24	Exposé des fonctions	29
25	Appréciation du rendement et dossier de l'employé.....	29
26	Suspension et mesures disciplinaires	30
* 27	Procédure de règlement des griefs	30
28	Santé et sécurité	32
29	Régimes d'assurance	32
30	Sécurité d'emploi.....	32

ANNEXES

	Annexe « A » - Dispositions concernant la rémunération dans le cadre d'une reclassification ou d'une transposition	33
	Annexe « B » - Conditions d'emploi des employés à temps partiel.....	34
*	Annexe « C » - Taux de rémunération.....	37

ARTICLE 1

OBJET DU GUIDE

1.01 - Le présent Guide a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur et les employés non représentés de l'administration du Sénat, et d'établir certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales de ces employés.

1.02 - Le Guide vise à améliorer la qualité du service offert aux Sénateurs et au Sénat du Canada et de favoriser le bien-être de ses employés, ainsi que l'accroissement de leur efficacité, afin que le Sénat soit servi convenablement et efficacement.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 - Les définitions qui suivent s'appliquent au présent Guide :

- (a) « congé » désigne l'absence autorisée du travail de l'employé pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave);
- (b) « congé compensatoire » désigne un congé payé accordé en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération à verser à un employé au cours de ce congé doit être en fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique sa lettre d'offre en vigueur le jour précédant immédiatement le congé (compensatory leave);
- * (c) « conjoint de fait » désigne une personne qui vit une relation conjugale avec un employé pendant une période d'au moins un (1) an (common-law partner);
- (d) « employé » désigne une personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (employee);
- (e) « employé pour une période déterminée » désigne un employé nommé pour une période précise (term employee);
- (f) « employeur » désigne le Sénat du Canada et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Sénat du Canada tel que l'entend la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (Employer);
- * (g) « époux » lorsque requis, sera interprété de façon à inclure « conjoint de fait » (spouse);
- (h) « heures supplémentaires » désigne les heures de travail autorisées qui sont effectuées en sus de l'horaire normal de travail d'un employé (overtime);
- (i) « jour de repos » désigne, par rapport à un employé à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il est en congé (day of rest);
- (j) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans le présent Guide (holiday);
- (k) « mise en disponibilité » désigne la cessation d'emploi de l'employé en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction cesse d'exister (lay-off);
- (l) « rétrogradation » désigne la nomination à un poste ayant un taux de rémunération maximal inférieur à celui du poste que l'employé occupait auparavant (demotion);

- (m) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé (double time);
- (n) « tarif et demi » désigne une fois et demie (1½) le taux horaire de rémunération de l'employé (time and one half);
- (o) « taux de paie horaire » désigne le taux de paie hebdomadaire d'un employé à plein temps divisé par trente-cinq (35) (hourly rate of pay);
- (p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de salaire annuel de l'employé divisé par 52,176 (weekly rate of pay);
- (q) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par cinq (5) (daily rate of pay).

2.02 - Sauf indication contraire, les expressions qui sont employées dans ce Guide :

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

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

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

3.01 - Les dispositions de ce Guide s'appliquent aux employés non représentés de l'administration du Sénat, à l'exception du personnel de la catégorie de la direction.

3.02 - Les textes français et anglais de ce Guide sont tous deux des textes officiels.

3.03 - Dans le présent Guide, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

* **3.04** - Les dispositions de ce Guide s'appliquent en date du 1^{er} avril 2006.

ARTICLE 4

PRÉSÉANCE DE LA LOI

4.01 - Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employés assujettis au présent Guide, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de ce Guide, les autres dispositions du Guide demeureront en vigueur.

ARTICLE 5

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

5.01 - Sauf dans les limites indiquées, ce Guide ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction au Sénat du Canada. Toutes les fonctions, droits, pouvoirs et autorités que l'employeur n'a pas spécifiquement abrogés, délégués ou modifiés par le biais du Guide seront considérés comme appartenant à l'employeur.

ARTICLE 6

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

6.01 - Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'employeur cherche des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

- * **6.02** - Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner aux employés un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent-vingt (120) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

6.03 - Le préavis écrit dont il est question à la clause 6.02 fournira les renseignements suivants :

- (a) la nature et l'ampleur du changement;
- (b) la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer le changement;
- (c) le ou les lieux concernés.

6.04 - Aussitôt que cela est raisonnablement possible après que le préavis ait été donné conformément à la clause 6.02, l'employeur consultera les employés impliqués au sujet des répercussions du changement technologique. Cette consultation portera sur les sujets suivants, sans y être limitée nécessairement :

- (a) le nombre approximatif, la catégorie et le lieu de travail des employés susceptibles d'être touchés par le changement;
- (b) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail ou les conditions d'emploi des employés.

6.05 - Lorsque, à la suite d'un changement technologique, un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'employeur fournira sans frais à l'employé la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 7

INFORMATION

7.01 - L'employeur rendra disponible une copie électronique de ce Guide sur le site organisationnel du Sénat (Intrasen).

7.02 - Une copie de la description des tâches afférentes à son poste d'attache ainsi qu'un dépliant contenant des renseignements détaillés sur les régimes de pension et les assurances seront remis aux nouveaux employés. L'employeur communiquera par écrit à l'employé toute modification apportée aux documents mentionnés ci-dessus.

7.03 – Lorsqu'un employé qui amorce la dernière année de son service ouvrant droit à une pension en vertu du Régime de pension de la Fonction publique, demande par écrit un état de son compte de pension de retraite, l'employeur lui fournira les renseignements suivants :

- (a) la période complète de service ouvrant droit à une pension de cet employé;
- (b) toute autre période de service qui n'ouvre pas droit à une pension;
- (c) le salaire annuel moyen pour la période des cinq (5) dernières années consécutives durant laquelle l'employé a reçu le salaire le plus élevé, l'identification des années de service en question ainsi que le salaire reçu durant chacune des années comprises dans cette période;
- (d) les différents choix de prestations auxquelles l'employé peut avoir droit au moment de la retraite ainsi que des précisions sur chacun de ces choix;

- (e) les types de service antérieur à l'égard desquels un employé peut faire un choix, les méthodes disponibles qui permettent à un employé d'augmenter ses crédits de service ouvrant droit à pension, les coûts que cela entraîne, ainsi que les renseignements pertinents.

ARTICLE 8

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

8.01 - Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé en raison de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, d'un handicap physique, de son sexe ou de son orientation sexuelle.

ARTICLE 9

ÉLIMINATION DU HARCÈLEMENT

9.01 - L'employeur reconnaît le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement personnel et convient que le harcèlement personnel et l'abus de pouvoir ne seront pas tolérés sur le lieu du travail.

ARTICLE 10

EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

10.01 - Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève, d'un lock-out ou d'une manifestation à l'extérieur de la cité parlementaire signaleront la situation à leur employeur, et celui-ci fournira à ces employés une affectation à un autre lieu de travail qui leur assurera une rémunération normale et les avantages auxquels ils auraient normalement droit.

ARTICLE 11

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

11.01 - Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne seront pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils sont tenus de travailler pour l'employeur.

ARTICLE 12

CONGÉS

* **12.01** - L'employé a droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuel ou de congé de maladie payé.

12.02 - L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période de temps.

12.03 - L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

12.04 - En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité, l'employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé, calculé selon le taux horaire quotidien de cet employé en vertu de la classification indiquée

dans sa lettre d'offre en vigueur à la date de sa cessation d'emploi.

12.05 - L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour approuver les demandes de congés lorsque ces demandes auront été faites au moins quarante-huit (48) heures avant les congés projetés.

ARTICLE 13

CONGÉ ANNUEL

13.01 - L'année des congés annuels s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

Acquisition des crédits de congé annuel

13.02 - L'employé a droit à des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours, selon les modalités suivantes :

- (a) onze virgule six six (11,66) heures par mois jusqu'au mois où survient son quinzième (15) anniversaire d'emploi continu (quatre (4) semaines par année financière);
- (b) quatorze virgule cinq huit (14,58) heures par mois à partir du mois où survient son quinzième (15) anniversaire d'emploi continu (cinq (5) semaines par année financière);
- (c) dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois à partir du mois où survient son vingt-huitième (28) anniversaire d'emploi continu (six (6) semaines par année financière).

Emploi continu

13.03

- (a) Aux fins de la clause 13.02 seulement, toute période d'emploi au sein du Sénat, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel, sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant le Sénat. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté au Sénat dans l'année qui suit la date de la dite mise en disponibilité.
- (b) Aux fins du présent article, l'emploi continu comprend aussi l'emploi continu et autre emploi avec bris de service de moins de trois (3) mois avec les employeurs suivants :
 - (i) le bureau d'un député;
 - (ii) la Chambre des communes;
 - (iii) la Bibliothèque du Parlement; et
 - * (iv) un ministère figurant à l'annexe I, un autre secteur de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV, ou un organisme distinct en cause figurant à l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques.
- (c) Nonobstant les clauses 13.03(a) et (b) ci-dessus, aucun employé ne voit ses années d'emploi présentement créditées réduites par l'application du présent article.

Droit au congé annuel payé

13.04 - L'employé a droit à des congés annuels payés dans la mesure des crédits qu'il a acquis; toutefois, l'employé qui a accumulé six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de ses crédits prévus pour l'année de congé en cause.

Attribution du congé annuel payé

13.05 - Les employés devraient prendre tous les congés annuels qu'ils accumulent pendant l'exercice au cours duquel ils ont été acquis. Toutefois, s'il présente une demande en ce sens avant le 31 décembre, un employé peut être autorisé à reporter un maximum équivalent au total de ses crédits de congés annuels à l'exercice suivant. Ces congés reportés doivent être pris au cours de l'exercice où ils sont reportés, en plus des congés annuels normaux auxquels l'employé a droit pour cet exercice.

13.06 - Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur fera tout effort raisonnable :

- (a) pour accorder les congés annuels de l'employé pendant l'année où il les a acquis;
- (b) pour accorder à l'employé un congé annuel payé d'au moins deux (2) semaines consécutives pendant la période demandée, à condition que l'employé l'avise par écrit de la période demandée avant le 1^{er} mars. L'employeur aura normalement jusqu'au 1^{er} avril pour répondre à la demande de l'employé.

13.07 - L'employeur, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, prévendra l'employé par écrit de l'approbation ou du refus d'une demande de congé annuel.

13.08 - Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé se voit accorder :

- (a) un congé de deuil,
ou
- (b) un congé payé pour prodiguer des soins à un membre malade de la proche famille de l'employé,
ou
- (c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,
ou
- (d) un congé pour comparution,

la période de congé annuel ainsi remplacée sera soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

13.09

- (a) L'employeur fera tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel payé.
- (b) Lorsque, au cours d'une période de congé annuel payé, l'employé est rappelé au travail, ses dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, lui seront remboursées, c'est-à-dire celles qu'il engage
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail;et

- (ii) pour retourner à l'endroit d'où il a été rappelé au travail, s'il poursuit ses vacances immédiatement après avoir accompli les fonctions pour lesquelles il a été rappelé;

de plus,

- (iii) ces dépenses peuvent comprendre tout acompte non remboursable que l'employé peut perdre par suite de son rappel au travail,

après que l'employé ait présenté les factures que l'employeur exige normalement.

- (c) L'employé ne sera pas considéré comme étant en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, en vertu de cette clause, au remboursement de dépenses raisonnables qu'il a engagées.

13.10 - Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touchera un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération quotidien calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre en vigueur à la date de cessation de son emploi.

13.11 - En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou une mise en disponibilité, l'employeur déduit de toute somme d'argent due à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais pris par l'employé, calculé selon la rémunération applicable à sa classification à la date de cessation de son emploi.

13.12 - Nonobstant les dispositions de la clause 13.10, l'employé dont l'emploi prend fin en raison d'une déclaration portant sur l'abandon de son poste a le droit de toucher le paiement dont il est question à la clause 13.10, s'il en fait la demande dans les six (6) mois suivant la date de la cessation de son emploi.

Annulation d'un congé annuel

13.13 - Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse à l'employé la fraction non remboursable des contrats de vacances et des réservations que ce dernier avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. L'employé doit faire tout son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur, s'il le peut, la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

Paiements anticipés

13.14 - L'employeur accepte de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel d'au moins deux (2) semaines complètes, à condition que l'employé lui en fasse la demande par écrit au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paie précédant le début de la période de congé annuel.

13.15 - À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période visée, le paiement anticipé de la rémunération se fait avant son départ en congé. Tout excédent résultant de telles avances de rémunération est immédiatement imputé sur tout droit à rémunération subséquent et est recouvré en entier avant tout autre paiement de rémunération.

ARTICLE 14

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

14.01 - Sous réserve de la clause 14.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés:

- (a) le jour de l'An,
- (b) le Vendredi saint,
- (c) le lundi de Pâques,
- (d) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- (e) la fête nationale (Québec),

- (f) la fête du Canada,
- (g) le premier lundi d'août,
- (h) la fête du Travail,
- (i) le jour fixé par proclamation du Gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- (j) le jour du Souvenir,
- (k) le jour de Noël,
- (l) le lendemain de Noël,

et

- (m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

14.02 - L'employé absent en congé non payé, le jour ouvrable qui précède ainsi que le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié.

Jour férié qui coïncide avec un jour de repos

14.03 - Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 14.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné est reporté de cette façon à un jour où l'employé est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

14.04 - Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de la clause 14.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'un employé, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours prévus à son horaire qui suivent les jours de repos. Lorsque les jours désignés comme jours fériés sont ainsi reportés à des jours où l'employé est en congé payé, ils sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

14.05 - Lorsqu'un jour désigné comme jour férié pour un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 14.03 :

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

et

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

14.06 - Lorsque l'employé travaille un jour férié, il sera rémunéré :

- (a) à tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de trois (3) heures et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là;

ou

- (b) sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il peut bénéficier :

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

et

- (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence de trois (3) heures,

- (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de trois (3) heures;

- (c) (i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accordera les jours de remplacement aux moments où l'employé les demande.
- (ii) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés, ceux-ci sont, à son choix, soit payés à son taux de rémunération des heures normales, soit reportés pour une période d'un an. Dans tous les autres cas, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé.
- (iii) Le taux de rémunération des heures normales dont il est question à la clause 14.06(c)(ii) sera le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

14.07 - Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touchera le plus élevé des deux montants suivants :

- (a) une rémunération calculée selon les dispositions de la clause 14.06;
- ou
- (b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.

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

ARTICLE 15

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Congé de mariage payé

15.01

- (a) Après une (1) année d'emploi continu au Sénat et à condition que l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il a droit à un congé payé de trente-cinq (35) heures de travail consécutives aux fins de contracter mariage.
- (b) Dans le cas de l'employé qui a moins de deux (2) années de service continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé au cours de la période de congé est recouvré par l'employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé.

Congé de deuil payé

15.02 - Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme l'époux, (y compris le conjoint de fait), les enfants, le père, la mère, le frère, la sœur, la mère par remariage, le père par remariage, la sœur par remariage, le frère par remariage, les beaux-parents, les enfants par remariage, les petits-enfants et les parents demeurant avec l'employé.

- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil payé d'une durée de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour des funérailles. Il peut obtenir jusqu'à deux (2) jours additionnels de congé payé pour le déplacement si les circonstances l'exigent.
- * (b) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un grand-parent, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé additionnel s'il s'agit du décès du grand-parent de l'employé.

- (c) Si, au cours d'une période de congé compensatoire, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes (a) et (b) de la présente clause, celui-ci a droit à un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensatoire seront restitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payé qui lui auront été accordés.
- (d) L'employeur reconnaît que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel.

Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long que celui qui est prévu aux paragraphes 15.02(a) et (b).

Congé de maternité non payé

15.03

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

la période de congé de maternité non payé définie au paragraphe (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- (c) La prolongation décrite au paragraphe (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 16 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés (tant payés que non payés) relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (g) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de l'emploi

continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité de maternité

15.04

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

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

* (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parentale* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

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

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

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

indemnité reçue X	période non travaillée après son retour au travail

	période totale à travailler précisée en (B)

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

(b) Pour les besoins des alinéas (a)(iii)(B) et (a)(iii)(C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée en (a)(iii)(B), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites en (a)(iii)(C).

(c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et

* (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parental*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

* (d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question à l'alinéa 15.04(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parental*.

* (e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue au paragraphe (c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parental*.

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au paragraphe (c) est :

(i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

(ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

(g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question au paragraphe (f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

(h) Nonobstant le paragraphe (g) et sous réserve de l'alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

(i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

(j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

15.05

(a) L'employée qui :

* (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé à l'alinéa 15.04(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion

de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parental*,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés au paragraphe 15.04(a), autres que ceux précisés en (A) et (B) de l'alinéa 15.04(a)(iii),

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

- * (b) L'employée reçoit une indemnité en vertu de la présente clause et aux termes de la clause 15.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parental*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parental* pour les motifs indiqués à l'alinéa (a)(i).

Congé parental non payé

15.06

- (a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- (b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- * (c) Nonobstant les paragraphes (a) et (b) :
 - (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
 - ou
 - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

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

- (d) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux paragraphes (a) et (b).
- (e) L'employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

- (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (f) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi du Sénat ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux personnes ensemble.
- (g) 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 dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité parentale

15.07

- (a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux paragraphes (c) à (k), pourvu qu'il :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'employeur la preuve qu'il a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parental* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
- et
- (iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit en (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée en 15.04 (a)(iii)(B), le cas échéant;
 - (C) à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu en (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée en (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

indemnité reçue X	période non travaillée après son retour au travail

	période totale à travailler précisée en (B)

Toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé par le Sénat dans les cinq (5) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa

nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées en (B).

- (b) Pour les besoins des alinéas (a)(iii)(B) et (a)(iii)(C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée en (a)(iii)(B), sans faire intervenir les modalités de recouvrement décrites en (a)(iii)(C).
- (c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas de l'employé assujéti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - * (ii) sous réserve de l'alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou au *Régime québécois d'assurance parental*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - * (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du *Régime québécois d'assurance parental* 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 (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - * (d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question à l'alinéa 15.07(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parental*.
 - * (e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au paragraphe (c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parental*.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au paragraphe (c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au paragraphe (f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- (h) Nonobstant le paragraphe (g) et sous réserve de l'alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il touchait ce jour-là.

- (i) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- (j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- * (k) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale pour un couple à l'emploi du Sénat ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Indemnité parentale spéciale pour les employés ou les employées totalement invalides

15.08

- (a) L'employé qui :
 - * (i) ne répond pas au critère d'admissibilité précisé à la clause 15.07(a)(ii) parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parental*;
 - et qui
 - (ii) répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à la clause 15.07(a), à l'exception des critères mentionnés aux alinéas 15.07(a)(ii) et (iii);

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas de prestations parentales pour le motif indiqué à la clause 15.07(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- * (b) L'employé reçoit des prestations en vertu de cette présente clause et de la clause 15.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parental* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parental* pour les motifs indiqués à la clause 15.07(a)(i) ci-dessus.

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

15.09 - Sous réserve des nécessités du service, l'employé a droit à un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire, selon les conditions suivantes :

- (a) l'employé en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- (b) tout congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de six (6) semaines;
- (c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu de la présente clause ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi au Sénat;

- (d) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois sera déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels;
- (e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Congé non payé pour les obligations personnelles

15.10 - Un congé non payé sera accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- (a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois sera accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- (b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an sera accordé à l'employé pour ses obligations personnelles.
- (c) L'employé a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des paragraphes (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi au Sénat. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur.
- (d) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe (a) de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- (e) Le congé non payé accordé en vertu du paragraphe (b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels de l'employé. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

15.11

- (a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année sera accordé à l'employé dont le conjoint est réinstallé.
- (b) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels de l'employé, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. Le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- (c) L'employé auquel un congé non payé est accordé aux termes du présent article a le droit de réintégrer son poste à la fin d'un tel congé ou un autre poste semblable de même classification, si un tel poste est disponible. Si le poste n'est pas disponible, l'employé a droit, pour une période de six (6) mois, à la dotation prioritaire à l'égard de postes pour lesquels il possède les qualités requises.

Congé payé pour obligations familiales

* **15.12** - Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait), des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint de fait), l'enfant nourricier, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- (a) L'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) l'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous d'un membre à charge de la famille chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou à éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé d'une durée maximale d'une (1)

journée est accordé à l'employé pour conduire un membre à charge de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre à charge de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - (iii) deux (2) jours de congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- (b) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des paragraphes (a)(i), (ii) ou (iii) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- (c) Pour obtenir un congé aux termes des paragraphes (a)(i) ou (ii), l'employé doit prouver à la satisfaction de l'employeur qu'aucune autre disposition ne pouvait être prise.

Congé payé pour comparution

15.13 - L'employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où il est tenu :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - (b) de faire partie d'un jury;
- ou
- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (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 dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux,
 - (iv) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Congé payé pour accident de travail

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

- (a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé,
- ou
- (b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours

d'emploi,

si l'employé convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il 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 ou son agent a versé la prime.

Congé payé de sélection de personnel

15.15 - Lorsque l'employé prend part à une procédure de sélection du personnel pour remplir un poste au Sénat, à la Chambre des communes ou à la Bibliothèque du Parlement, il 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 supplémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Congé pour fins de pratique religieuse

15.16 - Suite à une demande de congé d'un employé pour fins de pratique religieuse requise dans le contexte de la religion de l'employé impliqué, l'employeur fera tous les efforts possibles pour permettre à cet employé de s'absenter du travail. Pour protéger l'employé d'une perte de revenus pendant son absence, l'employeur pourra, à la demande de l'employé, varier les heures de travail. Lorsque les besoins opérationnels ne permettront pas à l'employé de varier ses heures de travail, ou lorsque l'employé le voudra, il pourra utiliser son temps compensatoire accumulé ou ses congés annuels accumulés.

Congé sans solde pour les soins de longue durée d'un parent

15.17 - A la discrétion de l'employeur, un employé peut se voir accorder un congé sans solde pour les soins de longue durée de ses parents, de ses parents adoptifs et de ses beaux-parents, selon les conditions suivantes :

- (a) l'employé devra notifier l'employeur par écrit au moins quatre (4) semaines avant le commencement prévu du congé à moins que, en raison de circonstances imprévisibles, il lui ait été impossible de donner un tel avis;
- (b) un congé donné en fonction de cette clause sera accordé pour une période minimale de trois (3) semaines;
- (c) le total des congés accordés en relation avec cette clause n'excédera pas cinq (5) ans pendant la période d'emploi totale d'un employé.

Un tel congé, lorsqu'il dure plus de trois (3) mois, sera déduit du calcul de l'« emploi continu » pour les fins du calcul de l'indemnité de départ et du service accumulé donnant droit à des congés annuels.

Congé à salaire différé

15.18 - L'expression « congé à salaire différé » désigne une période de congé non payé et autorisé d'une durée de six (6) à douze (12) mois consécutifs à l'égard de laquelle un employé a présenté une demande à l'avance et a pris à ce moment-là des mesures pour qu'un pourcentage de son salaire soit déposé dans un fonds en fiducie destiné à lui assurer un revenu pendant la période de congé.

À la demande de l'employé, le salaire d'une période de quatre (4) années est versé sur une période de cinq (5) ans à raison de quatre-vingt pour cent (80 %) par année, ce qui lui permet de prendre pendant ces cinq (5) ans une (1) année de congé au cours de laquelle il touche quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire. Ce pourcentage et la durée du congé peuvent varier.

Sous réserve des nécessités du service, et pourvu qu'il n'entraîne aucun coût supplémentaire pour l'employeur, un congé à salaire différé peut être accordé à l'employé conformément à ce qui suit:

- (a) Demande
 - (i) Une demande de congé à salaire différé est présentée par écrit.

(ii) La réponse à cette demande est donnée au plus tard trente (30) jours après la date à laquelle celle-ci est présentée. Le congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

(b) Financement du congé à salaire différé

(i) Au cours des années financières précédant le congé, l'employé touche sa rémunération au taux alors en vigueur, moins le montant qu'il a précisé dans sa demande au regard des années financières en question, lequel est retenu par l'employeur.

(ii) Les sommes retenues par l'employeur en conformité avec l'alinéa (b)(i) sont déposées dans un compte en fiducie choisi par l'employé.

(c) Utilisation du congé à salaire différé et retour de l'employé

(i) Le congé à salaire différé est pris selon les modalités d'une entente distincte liant l'employeur et l'employé, et il est régi par cette entente.

(ii) Si l'employeur ne peut trouver une personne qui puisse remplacer l'employé pendant la période de congé précisée par ce dernier, il peut, à sa discrétion et à condition de donner un préavis de six (6) mois à l'employé, retarder le congé jusqu'à ce qu'il trouve un remplaçant convenable en conformité avec l'entente.

(iii) A son retour du congé à salaire différé, l'employé est affecté à son ancien poste ou à tout autre poste semblable qu'il juge acceptable, sans avoir à faire un stage probatoire.

(iv) À la fin de la période de participation à ce régime de congé, le traitement et les avantages sociaux de l'employé seront ceux qui s'appliquent normalement au titulaire du poste d'attache.

(v) Le congé à salaire différé n'est pas réputé interrompre la période d'emploi continu ou d'ancienneté et il ne change pas non plus le nombre de jours de congé de maladie ou de congé annuel accumulés, mais il ne compte pas en tant qu'expérience aux fins de la rémunération.

(d) Avantages sociaux

Pendant le congé à salaire différé, la responsabilité de verser les primes au titre des avantages sociaux de l'employé est conforme aux dispositions qui s'appliqueraient normalement au titulaire du poste d'attache.

(e) Désistement

L'employé peut renoncer à ce régime de congés à tout moment dans les six (6) mois précédant la date à laquelle le congé à salaire différé doit commencer, à moins qu'un engagement n'ait été pris envers la personne qui doit le remplacer.

* Congé de bénévolat

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

Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

15.20 - L'employeur peut, à sa discrétion, accorder:

(a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail;

- (b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans le présent Guide.

ARTICLE 16

CONGÉ DE MALADIE

Crédits

16.01 - L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison de huit virgule sept cinq (8,75) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

Attribution des congés de maladie

16.02 - L'employé a droit à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- (a) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et à un moment que ce dernier détermine;

et

- (b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

* **16.03** – À moins d'instruction contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé, indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, est jugée, lorsqu'elle est remise à l'employeur, satisfaire aux exigences du paragraphe 16.02(a).

16.04 - On donne un congé raisonnable aux employés pour leur permettre de donner du sang, dans la mesure où la clinique de sang où ils doivent se rendre se trouve sur les lieux de travail de l'employeur. On donnera également congé aux employés qui possèdent un type sanguin spécifique et qui sont sollicités pour les fins d'un don de sang par une agence autorisée.

16.05 - Lorsque l'employé n'a pas les crédits nécessaires ou que ceux-ci sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 16.02, l'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé de maladie payé :

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

ou

- (b) pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas,

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

16.06 - Lorsque l'employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

16.07 - L'employé qui est malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

16.08 - Un nouvel employé qui a déjà travaillé pour un autre employeur dont le nom figure sur la liste au paragraphe 13.03(b) se fera créditer les heures de congé de maladie acquises mais non utilisées avec son ancien employeur, à

condition que l'employé puisse présenter une preuve écrite à l'égard de ces crédits.

ARTICLE 17

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Congé d'études non payé

17.01 - L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier dans un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

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

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

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

Lorsque l'employé :

- (a) ne termine pas ses études;
- (b) ne revient pas au service de l'employeur après ses études;
- ou
- (c) cesse d'être employé avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à fournir ses services après la fin de ses études;

il remboursera à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'employeur.

Congé payé de perfectionnement professionnel

17.05

- (a) Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre du perfectionnement professionnel :
 - (i) un cours offert par l'employeur;
 - (ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

- (iii) un séminaire, un congrès, une conférence ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.
- (b) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, le congé payé de perfectionnement professionnel peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 17.05(a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de ce Guide concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'il est en congé de perfectionnement professionnel visé par la présente clause.
- (c) Les employés en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'employeur juge justifiées.

Congé payé d'examen

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

Formation et Perfectionnement

17.07 - Lorsque l'employeur demande à un employé d'assister à des cours de perfectionnement, dans la mesure du possible ces cours lui seront dispensés durant les heures de travail, et les heures que l'employé aura consacrées aux cours seront considérées comme des heures de travail rémunérées.

17.08 - Après avoir terminé le congé ou la période de formation aux termes du présent article, les employés doivent être réintégrés à leur ancien poste.

ARTICLE 18

INDEMNITÉ DE DÉPART

18.01 - Au moment de son départ et sous réserve de la clause 18.02, l'employé touche une indemnité de départ calculée d'après son taux de rémunération hebdomadaire et conformément aux conditions suivantes :

- (a) Équivalente à deux (2) semaines de traitement pour la première année complète d'emploi continu, puis à une (1) semaine de traitement pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines. Si l'emploi se termine par la mort ou la retraite de l'employé, le maximum alloué sera de trente (30) semaines de salaire.
- (b) En cas de décès d'un employé, l'indemnité de départ est versée à sa succession au taux indiqué au paragraphe (a).
- (c) Un employé qui est congédié ou qui abandonne son poste n'a pas droit à une indemnité de départ.

18.02 - Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues à la clause 18.01.

18.03 - Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique sa lettre d'offre.

Emploi continu

18.04 - Pour les fins de l'indemnité de départ, l'expression « emploi continu » a le même sens que « emploi continu » décrit à la clause 13.03, intitulée « Congé annuel ».

ARTICLE 19

HEURES DE TRAVAIL

19.01 - La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, et la journée normale de travail est de sept (7) heures, exclusion faite d'une pause-repas non rémunérée de soixante (60) minutes, sauf pour les employées occupant un poste de sténographe parlementaire dont l'année normale de travail est de mille huit cent vingt (1 820) heures.

19.02 - Nonobstant les dispositions du présent article, après en avoir fait la demande et avoir obtenu l'autorisation de l'employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période répartie autrement que sur cinq (5) jours entiers, à condition que sur une période de quarante-deux (42) jours civils, l'employé effectue en moyenne trente-cinq (35) heures de travail par semaine. Pendant toute période ainsi établie, des jours de repos sont accordés à l'employé les jours qui, selon l'horaire, ne sont pas des jours de travail normaux pour lui. Nonobstant toute disposition contraire dans le présent Guide, la mise en oeuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de rémunération supplémentaire du simple fait de ce changement d'horaire, et elle ne doit pas non plus être réputée contrevenir au droit que confèrent à l'employeur les dispositions du Guide en ce qui concerne l'établissement des horaires de travail.

19.03 - L'employeur prévoit deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque journée de travail. Il peut demander à l'employé de demeurer à son poste pendant ces périodes de repos si la nature de ses fonctions l'exige. Les périodes de repos doivent se situer le plus près possible du milieu de chaque séance de travail.

Prime de quart

19.04 - Les employés dont l'horaire régulier pour un quart de travail comprend les heures travaillées entre 17 h et 7 h 30 auront droit à une prime de quart de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées entre 17 h et 7 h 30.

ARTICLE 20

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Attribution des heures supplémentaires

20.01

- (a) L'employeur fera tout effort raisonnable pour éviter les heures supplémentaires excessives et pour les répartir équitablement entre les employés qualifiés, facilement disponibles, qui exécutent normalement ces fonctions.
- (b) Conformément aux principes énoncés au paragraphe (a), l'employeur demandera d'abord d'effectuer des heures supplémentaires aux employés qui se sont montrés intéressés à en faire.

Rémunération des heures supplémentaires

20.02 - Les cadres intermédiaires qui sont admissibles à la rémunération au rendement, ne peuvent réclamer la rémunération des heures supplémentaires.

20.03 – Les employés occupant un poste de sténographe parlementaire sont exclus de la clause 20.04. Cependant, lorsque, à la demande de l'employeur, un employé a travaillé plus de mille huit cent vingt (1 820) heures durant un exercice financier, il reçoit à la fin de l'exercice financier une rémunération à taux et demi (1½) son taux de rémunération horaire en vigueur le 31 mars pour toutes les heures travaillées en sus de mille huit cent vingt (1 820) heures, sous forme de congé compensatoire, après entente à cet effet avec l'employeur. Le temps supplémentaire est calculé par tranches de quinze (15) minutes complètes.

20.04 - Lorsque l'employé est dûment tenu par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la

manière suivante :

- (a) tarif et demi (1½), sauf dans le cas indiqué au paragraphe 20.04(b);
- (b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en excédent de dix (10) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en excédent de trois (3) heures effectuées au cours du premier jour de repos, pour toutes heures effectuées au cours du deuxième jour de repos ou d'un jour de repos subséquent. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;
 - (i) L'employé peut être payé en espèces s'il fait savoir par écrit à l'employeur qu'il veut être payé en espèces pour une période d'au moins six (6) mois.
 - (ii) Si après au moins six (6) mois, l'employé veut renouveler ou modifier le mode de paiement choisi, il doit le faire savoir par écrit à l'employeur.
 - (iii) Les employés seront assujettis à l'option retenue en vertu des paragraphes (b)(i) ou (ii) de la clause 20.04, sauf dans des circonstances exceptionnelles.
 - (iv) Les paiements en espèces visés aux paragraphes (b)(i) ou (ii) de la clause 20.04 seront versés à la fin du mois suivant le mois au cours duquel les heures supplémentaires ont été effectuées.
- (c) Le congé compensatoire acquis au cours d'une année civile et qui est encore inscrit au crédit de l'employé au 31 octobre de l'année civile suivante lui sera normalement versé en espèces au taux de rémunération régulier en vigueur le 31 octobre de cette année-là. L'employeur doit aviser l'employé au moins trente (30) jours avant de procéder au paiement.

20.05 - L'employé a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail qu'il effectue en temps supplémentaire.

Indemnité de repas

20.06

- (a) L'employé qui effectue deux (2) heures de travail ou davantage,
 - (i) juste avant ses heures de travail d'horaire régulier et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente à l'horaire,
 - ou
 - (ii) juste après ses heures de travail d'horaire régulier,

* bénéficie du remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un (1) repas, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis ou qu'il est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payée raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.

* (b) Lorsque l'employé effectue des heures de travail qui se prolongent sans interruption, pour plus de deux (2) heures en excédent de son horaire normal, tel que prévu à la clause 20.06(a), il est remboursé d'un montant de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures de travail par la suite, sauf lorsque des repas gratuits sont fournis ou qu'il est remboursé d'une autre façon. Une période de temps payée raisonnable, que fixe l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.

(c) Cette clause ne s'applique pas à l'employé en situation de déplacement, ce qui lui donne le droit de réclamer le remboursement de dépenses de logement et (ou) de repas.

ARTICLE 21

ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

21.01

- * (a) L'employé a le droit d'être payé à tous les deux (2) mercredis. Si un jour de paie coïncide avec un jour férié désigné payé, l'employé est payé le jour ouvrable précédent. Un bordereau indiquant le salaire brut et les indemnités nettes de l'employé ainsi que les détails relatifs à toutes les retenues à la source, et les retenues cumulatives, sera joint à chaque chèque.
- * (b) Nonobstant la clause 21.01(a), les employés qui, au 1^{er} avril 2006 étaient rémunérés par chèque pourront se prévaloir de ce privilège tant et aussi longtemps qu'ils demeurent des employés du Sénat.

21.02 - L'employé a le droit d'être rémunéré pour les services fournis dans le poste dans lequel il a été nommé, selon l'échelle des taux de rémunération prévue en fonction du système de classification de l'Administration du Sénat (Voir Annexe « C »).

21.03 - Lorsqu'une augmentation salariale et une révision salariale sont effectuées à la même date, l'augmentation salariale intervient en premier et le taux qui en résulte est modifié en fonction de la révision salariale.

Rémunération d'intérim

21.04

- (a) Lorsqu'un employé, autre qu'un cadre intermédiaire, est tenu par l'employeur d'exercer, à titre intérimaire, une grande partie des fonctions d'un poste dont le taux de rémunération maximal est plus élevé que celui du poste qu'il occupe, pour une période d'au moins cinq (5) jours complets, il touche une rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur pour la durée de la période.
- (b) Lorsqu'un cadre intermédiaire est tenu par l'employeur d'exercer, à titre intérimaire, une grande partie des fonctions d'un poste dont le taux de rémunération est plus élevé que celui du poste qu'il occupe, pour une période d'au moins vingt (20) jours complets, il touche de la rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle il commence à remplir ces fonctions comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur pour la durée de la période.
- (c) Lorsqu'un jour férié désigné payé survient après le début ou avant la fin de la période d'intérim, ce jour férié est considéré comme un jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.

Période de stage probatoire

- * **21.05** - La période de stage probatoire pour tous les employés est de douze (12) mois.

Date d'augmentation d'échelon

- * **21.06** - La date d'augmentation d'échelon pour un employé nommé dans un poste à la suite d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une nomination de l'extérieur du Sénat, est la date anniversaire de cette nomination, sous réserve d'un rendement satisfaisant au poste.

Promotion, rétrogradation ou mutation

21.07 - La nomination de l'employé à un nouveau poste ou niveau de classification constitue :

- * (a) une promotion, lorsque le maximum du nouveau poste ou niveau de classification dépasse le maximum de l'ancien;
- (b) une rétrogradation, lorsque le maximum du niveau de classification du nouveau poste est inférieur au maximum de celui de l'ancien,
- (c) une mutation, lorsque la nomination ne constitue ni une promotion, ni une rétrogradation.

Mise en oeuvre de l'augmentation d'échelon de rémunération

*** 21.08**

- * (a) L'employé, sauf un employé dont le rendement est jugé insatisfaisant, se voit accorder une augmentation d'échelon de rémunération jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de l'échelle salariale de son niveau.
- * (b) Une augmentation d'échelon de rémunération représente quatre pour cent (4 %) du taux de rémunération de son poste d'attache.
- * (c) Au moment de la date d'augmentation d'échelon de rémunération, si l'augmentation se situe en deçà de cent (100 \$) dollars du maximum de l'échelle, le traitement du titulaire sera fixé au taux maximal.

Périodes de référence pour l'augmentation d'échelon de rémunération

- * **21.09** - À la date d'augmentation, l'employé a droit à une augmentation d'échelon de rémunération de quatre pour cent (4 %) ou d'un pourcentage qui ferait passer son traitement au dernier niveau de son échelle de traitement, selon la moins élevée de ces possibilités.

21.10 - Si l'employé fait l'objet d'une promotion ou d'une mutation à une date qui coïncide avec la date à laquelle il aurait autrement reçu un relèvement salarial à l'égard de son ancien poste, ce relèvement sera appliqué avant de déterminer le taux de rémunération qui lui revient à l'occasion de la promotion ou de la mutation.

Protection salariale

21.11 - L'annexe « A » concerne la rémunération dans le cadre d'une reclassification ou d'une transposition.

Rémunération relative au mois du décès

21.12 - En cas de décès de l'employé, la rémunération qui lui revient le dernier jour ouvrable qui précède son décès sera calculée jusqu'au dernier jour du mois de son décès. La rémunération ainsi calculée qui n'a pas été versée à l'employé à la date de son décès sera payée à sa succession dans les trente (30) jours qui suivent son décès.

Recouvrement du trop-payé

21.13 - Le recouvrement des excédents de salaire ou de traitement peut, à la demande de l'employé, être étalé sur un certain nombre de périodes de paie à un taux de recouvrement normal de dix pour cent (10 %) de la rémunération brute de l'employé pour une période de paie.

ARTICLE 22

TEMPS DE DÉPLACEMENT

22.01 - Aux fins de ce Guide, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article et dans l'article 20, qui traite des heures supplémentaires.

22.02 - Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné

par l'employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux clauses 22.03 et 22.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

22.03 - Aux fins des clauses 22.02 et 22.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

- (a) lorsqu'il utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure de départ et l'heure prévue d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;
- (b) lorsqu'il utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;
- (c) lorsque l'employé demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.

22.04 - Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 22.02 et 22.03 :

- (a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, il touche sa rémunération journalière normale.
- (b) Un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, il touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et
 - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales.
- (c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux des heures normales.

22.05 - Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- (a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
ou
- (b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 14, qui traite des jours fériés désignés payés, et aux dispositions concernant les heures supplémentaires telles que prévues à l'article 20.

22.06 - Aux termes du présent article, aucune rémunération n'est versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'employeur d'y assister.

22.07 - L'employé qui doit se déplacer pour les affaires du Sénat a droit au remboursement des dépenses raisonnables prévues dans les lignes directrices financières du Sénat concernant les comités.

22.08 - L'employé qui doit travailler en temps supplémentaire au-delà de 20 h a droit au transport gratuit pour se rendre à son domicile, à condition qu'il n'ait pas utilisé sa propre voiture pour se rendre au travail. Le recours à un taxi devra être préalablement approuvé par l'employeur et dans le cas où l'employé aura à payer la course, il devra présenter un reçu à cet effet.

ARTICLE 23

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

23.01 - Si l'employé est rappelé au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) après qu'il ait terminé son travail de la journée et qu'il ait quitté les lieux de travail et qu'on lui ait demandé de rentrer au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :
 - (i) un minimum de trois (3) heures de rémunération calculé à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire normal pour chaque rappel jusqu'à concurrence de sept (7) heures de rémunération au cours d'une période de sept (7) heures,
ou
 - (ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail,

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

L'employé à qui on demande de rester au travail pendant qu'il attend le début d'une affectation de temps supplémentaire sera rémunéré pour son temps au taux de temps supplémentaire applicable à son poste d'attache.

23.02 - Sauf dans le cas où l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour être du temps de travail.

Non cumul des paiements

23.03 - Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et la clause 23.01 ci-dessus ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

23.04 - Lorsque l'employé rentre au travail pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées à la clause 23.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services normaux de transport en commun, on lui rembourse comme suit les dépenses raisonnables qu'il a engagées :

- (a) les frais de millage, au taux normalement payé à un employé autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, s'il se déplace dans sa propre automobile,
ou
- (b) les dépenses vraiment faites, s'il fait appel à d'autres moyens de transport commerciaux.

Le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.

ARTICLE 24

EXPOSÉ DES FONCTIONS

24.01 - Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification de son poste, ainsi qu'un organigramme situant le poste dans l'organisation.

ARTICLE 25

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

25.01 - Aux fins du présent article,

- (a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un ou des surveillant(s) portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée;
- (b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est normalement consignée sur une formule prescrite par l'employeur.

25.02

- (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation indique qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise dès que le processus est terminé.

- (b) Le ou les surveillant (s) qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

25.03 - Lorsque l'employé n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir des contre-arguments écrits.

25.04

- (a) Lorsque l'employé le demande par écrit, son dossier personnel doit être mis à sa disposition à un moment raisonnable déterminé par l'employeur, au moins une fois l'an, afin que l'employé puisse l'examiner en présence d'un représentant autorisé de l'employeur. L'employé a le droit d'obtenir copie de tout document relatif à des mesures disciplinaires ou à son rendement qui a été placé dans son dossier personnel s'il n'en a pas déjà reçu un exemplaire.
- (b) Lorsqu'il le demande, l'employé doit pouvoir se faire accompagner d'une personne de son choix lorsqu'il examine son dossier personnel.

25.05 - Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier, l'employeur doit fournir une copie du rapport à l'employé en cause.

ARTICLE 26

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

26.01 - Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension.

26.02 - Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion à laquelle sera rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit d'être accompagné d'une personne de son choix.

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

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

ARTICLE 27

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

27.01 - Sous réserve de l'article 62 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'employeur a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à la clause 27.04, sauf s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement pour traiter sa plainte particulière; cette procédure doit alors être suivie.

27.02 - L'employeur reconnaît l'utilité d'une explication officieuse entre les employés et leurs surveillants de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Par conséquent, l'employé peut, si tel est son désir, discuter d'une plainte avec son surveillant ou son gestionnaire avant de présenter un grief.

27.03 - Sauf indication contraire dans le présent Guide, un grief est traité en passant par les paliers suivants :

- (a) Palier 1 - Premier palier de gestion;
- (b) Palier 2 - Palier de direction;
- (c) Palier final - Le Greffier du Sénat ou son représentant autorisé.

27.04 - L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique aux employés le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom et le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du responsable local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique.

27.05 - L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au fonctionnaire responsable qui, immédiatement :

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

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

27.07 - Le grief de l'employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

27.08 - Le but du processus de grief est de favoriser la divulgation d'informations reliées à un problème ou à un désaccord, informations qui faciliteront les discussions ouvertes et l'examen de solutions acceptables à toutes les parties. Là où cela est considéré approprié et où les parties se sont mises d'accord, à n'importe quel stade du processus, on peut recourir aux services d'un médiateur. Les délais requis pour les fins de la médiation ne seront pas comptabilisés contre les délais normaux reliés au processus de grief.

- * **27.09** - Au premier palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 27.05 :
 - * (a) dans les quinze (15) jours ouvrables, si le grief a trait au refus opposé à sa nomination;
 - * (b) dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables, si le grief a trait à son congédiement, à sa rétrogradation ou à sa classification;
 - * (c) si le grief n'a pas trait à l'un des points mentionnés aux paragraphes (a) et (b), dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le jour où il a été avisé verbalement ou par écrit de la mesure ou de la situation à l'origine du grief, ou suivant le jour où il en a eu connaissance pour la première fois.

27.10 - L'employeur répond au grief d'un employé, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief au dit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

27.11 - À défaut d'une réponse de l'employeur dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

27.12 - L'employeur répond au grief de l'employé au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

27.13 - La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

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

27.15 - Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé.

27.16 - Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'employé peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

27.17 - Lorsque l'employeur congédie un employé, la procédure de règlement des griefs énoncée dans le présent Guide s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

27.18 - Un employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou au responsable désigné.

27.19 - L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais stipulés est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ait été incapable de respecter les délais en raison de circonstances indépendantes de sa volonté.

27.20 - Il est interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit le présent Guide.

27.21 - Lorsque l'employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs relatif

(a) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire,
ou

(b) au sujet des questions énumérées à l'article 63(1) de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*,

sans avoir obtenu satisfaction,

il peut renvoyer le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions du Règlement et règles de procédures de la *Loi et des règlements sur les relations de travail au Parlement*.

ARTICLE 28

SANTÉ ET SÉCURITÉ

28.01 - L'employeur exerce son activité de manière à ne mettre en danger la santé et la sécurité d'aucun de ses employés. Il s'efforce d'adopter et de mettre en oeuvre des techniques et des méthodes visant à prévenir ou à réduire les risques de blessures physiques au travail. L'employé s'efforce lui aussi de prendre toutes les précautions nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues. L'employeur veille à la propreté et à la salubrité des lieux de travail.

ARTICLE 29

RÉGIMES D'ASSURANCE

29.01 - L'employeur continue d'assurer l'employé au Régime de soins de santé de la fonction publique ainsi qu'au Régime d'assurance-invalidité.

29.02 - Nonobstant la clause 29.01, l'employeur étendra aux employés concernés les améliorations qui seront apportées au Régime de soins de santé de la fonction publique et au Régime d'assurance-invalidité.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ D'EMPLOI

30.01 - L'employeur prendra toute mesure raisonnable pour éviter la mise en disponibilité de l'employé et faire en sorte que les réductions des effectifs se fassent par attrition. La présente disposition s'applique sous réserve de la volonté et de la capacité de l'employé de recevoir une formation et d'accepter une réaffectation.

DISPOSITIONS CONCERNANT
LA RÉMUNÉRATION DANS LE CADRE D'UNE RECLASSIFICATION OU
D'UNE TRANSPOSITION

Les conditions énoncées ci-dessous s'appliqueront à un employé dont le poste est reclassifié ou transposé à une nouvelle classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur :

1. L'employé dont le poste sera classifié ou transposé à une nouvelle classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur doit être avisé par écrit avant l'entrée en vigueur d'un tel changement.
2. Le titulaire qui a été avisé conformément aux dispositions de l'article 1, que son poste sera reclassifié ou transposé à une classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur, bénéficiera du « statut de protection salariale » en fonction de l'article 3 ci-dessous, à compter de la date d'entrée en vigueur de la reclassification ou transposition.
3.
 - (a) Un titulaire auquel a été attribué le « statut de protection salariale » conserve son ancienne classification pour déterminer son taux de rémunération, et continue à recevoir les augmentations accordées, les indexations au coût de la vie et tout autre rajustement salarial comme si son poste portait l'ancienne classification, aussi longtemps que le titulaire occupe son poste.
 - (b) Si la classification qui ouvre droit au « statut de protection salariale » est supprimée, ou si une transposition rend nécessaire l'octroi de la protection salariale, le titulaire continuera d'être rémunéré selon l'échelle salariale équivalente à celle qui a été attribuée à l'ancienne classification de son poste, relevée de temps à autre en lui appliquant les indexations sur l'indice du coût de la vie et tout autre rajustement salarial apporté à l'échelle de rémunération propre à la nouvelle classification du poste. Le titulaire aura également droit aux augmentations accordées jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de l'échelle.
 - (c) Lorsqu'un titulaire d'un poste affecté libérera son poste, le poste sera classifié dans le contexte de la transposition ou de la reclassification, et sera doté à ce niveau.

ANNEXE «B»

CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Définition

Les employés à temps partiel sont des employés dont les heures normales de travail sont inférieures à celles travaillées par les employés à temps plein qui occupent un poste semblable, mais non inférieures à celles prévues dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

Généralités

À moins qu'il en soit précisé autrement dans cette annexe, les employés à temps partiel auront droit aux avantages prévus dans ce Guide dans la même proportion que leurs heures de travail normales se comparent avec celles des employés dont les heures de travail normales sont trente-cinq (35) heures par semaine.

Heures de travail additionnelles

Les employés à temps partiel seront payés au taux horaire simple correspondant au poste dans lequel le travail est accompli, pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine. Toutes les heures de travail additionnelles seront rémunérées au taux régulier de temps supplémentaire correspondant au poste auquel l'employé aura été affecté.

Jours de repos

Les dispositions de ce Guide concernant les jours de repos s'appliqueront seulement au cours des semaines au cours desquelles un employé aura travaillé cinq (5) jours ou trente-cinq (35) heures à temps simple.

Congés

Des congés seront accordés uniquement :

- (a) pendant les périodes où il aura été prévu que les employés seront au travail; ou
- (b) là où ils remplaceraient d'autres types de congés décrits dans le Guide.

Les employés à temps partiel gagneront des crédits en fonction des heures assignées de travail, pour chaque mois au cours duquel ils auront reçu un salaire couvrant au moins deux (2) fois le nombre d'heures de travail qui leur sont normalement assignées au cours d'une semaine. Toutefois, il n'y aura pas paiement proportionnel des journées prévues à la clause 15.02, qui traite des congés de deuil.

Jour férié désigné payé

Un employé à temps partiel ne sera pas payé pour un jour férié; il sera toutefois rémunéré à quatre virgule six (4,6 %) pour cent pour toutes les heures travaillées à temps simple sur une période de deux semaines.

Travail lors d'un jour férié désigné payé

Lorsqu'un employé à temps partiel est appelé à travailler une journée décrite comme un jour férié désigné payé pour un employé travaillant trente-cinq (35) heures par semaine, en vertu de la clause 14.01 de ce Guide, l'employé en question sera rémunéré à temps et demi (1 ½) pour ses sept (7) premières heures de travail, et à temps double (2) par la suite.

Un employé à temps partiel qui est appelé à travailler lors d'une journée décrite comme un jour férié désigné payé pour un employé travaillant normalement trente-cinq (35) heures par semaine, en vertu de la clause 14.01 de ce

Guide, sera rémunéré selon la formule la plus avantageuse des deux suivantes : selon le temps travaillé, ou un minimum de trois (3) heures de rémunération à taux simple.

Temps supplémentaire

- (a) Le temps supplémentaire est le temps pendant lequel l'employé aura été autorisé à travailler et aura travaillé au-delà de sept (7) heures par jour ou trente-cinq (35) heures par semaine; ceci n'inclut pas le temps travaillé lors d'un congé férié.
- (b) En tenant compte du paragraphe (a) ci-dessus, un employé à temps partiel qui est appelé à faire du temps supplémentaire sera rémunéré tel que prévu à l'article 20 de ce Guide.

Rappel et retour au travail

Si un employé revient de chez lui au travail selon une planification pré-établie, ou s'il est rappelé au travail, il sera rémunéré un minimum de trois (3) heures de salaire au taux simple du poste auquel il aura été affecté.

Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 18, qui traite de l'indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu pour laquelle l'indemnité versée est constituée de temps plein et de travail à temps partiel, ou de différents types de temps partiel, l'indemnité sera calculée de la manière suivante: la période d'emploi continu donnant droit à l'indemnité de départ sera établie et les portions de travail à temps partiel seront consolidées en temps plein. La période équivalente en temps plein sur une base annuelle sera multipliée par le taux de rémunération hebdomadaire applicable au groupe et niveau du poste à temps plein, de façon à produire l'indemnité de départ.

TAUX DE RÉMUNÉRATION

- A. En vigueur le 1^{er} avril 2006 (2,5 %)
- B. En vigueur le 1^{er} avril 2007 (1,25 %)

<u>Niveau 1</u>	A	25 759	32 593
	B	26 081	33 000
<u>Niveau 2</u>	A	29 210	36 962
	B	29 575	37 424
<u>Niveau 3</u>	A	34 434	43 570
	B	34 864	44 115
<u>Niveau 4</u>	A	38 241	48 386
	B	38 719	48 991
<u>Niveau 5</u>	A	42 666	53 986
	B	43 199	54 661
<u>Niveau 6</u>	A	47 624	60 259
	B	48 219	61 012
<u>Niveau 7</u>	A	52 758	66 755
	B	53 417	67 589
<u>Niveau 8</u>	A	58 600	74 147
	B	59 333	75 074
<u>Niveau 9</u>	A	66 832	84 564
	B	67 667	85 621
<u>Niveau 10</u>	A	73 116	92 515
	B	74 030	93 671