

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SÉNAT DU CANADA

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**



Date d'expiration: le 30 septembre 2014

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1	Objet de la convention.....1
2	Interprétation et définitions1
3	Champ d'application3
4	Conditions et bénéficiaires actuels.....4
5	Préséance de la loi sur la convention collective4
6	Responsabilités de la direction4
7	Reconnaissance syndicale5
8	Nomination des représentants.....5
9	Changement technologique6
10	Précompte des cotisations.....7
* 11	Information8
12	Disponibilité d'espace sur tableaux d'affichage et autres installations10
13	Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance11
14	Élimination de la discrimination15
15	Consultation mixte.....15
16	Employés travaillant dans les établissements d'autres employeurs16
17	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....16
18	Congé.....16
* 19	Congés annuels.....18
20	Jours fériés désignés payés.....24
* 21	Autres congés payés ou non payés27
* 22	Congé de maladie46
23	Congé d'études non payé et congé de perfectionnement professionnel.....48
* 24	Indemnité de départ50
25	Heures de travail.....55
* 26	Prime de quart.....58
* 27	Heures supplémentaires.....59
* 28	Administration de la rémunération61
29	Temps de déplacement64
30	Indemnité de rappel au travail66
31	Exposé des fonctions68
32	Appréciation du rendement et dossier de

	l'employé	68
33	Suspension et mesures disciplinaires.....	69
34	Procédure de règlement des griefs.....	70
* 35	Uniformes et vêtements.....	76
36	Harcèlement personnel	77
37	Sécurité et santé.....	77
* 38	Régimes d'assurance.....	82
39	Sécurité d'emploi	82
40	Temps alloué pour se laver.....	83
41	Ancienneté.....	83
42	Modification de la convention.....	85
* 43	Durée de la convention.....	85
	Signatures	87

ANNEXES

* Annexe « A » - Taux de rémunération	89
Annexe « B » - Dispositions concernant la rémunération des employés du groupe exploitation en cas de reclassification ou de transposition pendant la durée de la convention collective	90
* Annexe « C » - SCP – Barème des uniformes	92
Annexe « D » - Conditions d'emploi des employés à temps partiel.....	93

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 - La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et l'Alliance, et d'établir certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

1.02 - Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité du 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. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux du Sénat auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 - Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention:

- (a) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
- (b) « congé » désigne l'absence autorisée du travail de l'employé pendant ses heures de travail normales ou régulières;
- (c) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés 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 ces congés doit être en fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification qu'indique sa lettre d'offre le jour précédant immédiatement le congé;
- (d) « conjoint de fait » désigne une personne qui vit une relation

- conjugale avec un employé pendant une période d'au moins un (1) an;
- (e) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies conformément aux Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses membres en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, de primes d'assurance et de cotisations spéciales;
 - (f) « employé » désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation;
 - (g) « employé pour une période déterminée » désigne un employé nommé pour une période précise;
 - (h) « 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*;
 - (i) « époux » lorsque requis, sera interprété de façon à inclure « conjoint de fait »;
 - (j) « heures supplémentaires » désigne les heures de travail effectuées en sus de l'horaire normal de travail d'un employé;
 - (k) « 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 ou qu'il est absent de son poste sans permission;
 - (l) « jour férié » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
 - (m) « 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;
 - (n) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux horaire de

rémunération de l'employé;

- (o) « tarif et demi » désigne une fois et demie (1½) le taux horaire de rémunération de l'employé;
- (p) « taux de paie horaire » désigne le taux de paie hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par trente-cinq (35);
- (q) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de salaire annuel de l'employé divisé par 52,176;
- (r) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par cinq (5);
- (s) « unité de négociation » désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 7.

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

- (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 la présente convention collective s'appliquent à l'Alliance, aux employés et à l'employeur.

3.02 - Les textes français et anglais de la présente convention sont tous deux des textes officiels.

3.03 - Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

ARTICLE 4

CONDITIONS ET BÉNÉFICES ACTUELS

4.01 - À la demande de l'une ou l'autre des parties, des consultations sérieuses auront lieu au niveau approprié avant d'apporter des modifications aux conditions d'emploi ou conditions de travail qui ne figurent pas dans la présente convention.

4.02 - Tout effort raisonnable est fait afin de communiquer aux employés par écrit toute modification importante concernant les conditions de travail ou d'emploi au moins trente (30) jours avant sa mise en œuvre.

ARTICLE 5

PRÉSÉANCE DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

5.01 - Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employés assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la convention. Les parties doivent immédiatement chercher à négocier des dispositions de rechange conformes à la loi applicable.

ARTICLE 6

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

6.01 - Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction au Sénat du Canada.

6.02 - L'employeur s'engage à exercer ses droits et pouvoirs de gestion de façon juste et raisonnable.

ARTICLE 7

RECONNAISSANCE SYNDICALE

7.01 - L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent de négociation unique de tous les employés décrits dans le certificat délivré à l'Alliance de la Fonction publique du Canada par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) le huitième (8) jour de mai 1987 et modifié par la CRTFP le 16 novembre 1993 à l'égard de tous les employés de l'employeur qui font partie du groupe de l'exploitation du Sénat, à l'exception de ceux du sous-groupe du Service de sécurité.

ARTICLE 8

NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

8.01 - L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer des représentants.

8.02 - L'Alliance détermine le champ de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs.

8.03 - L'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom et le champ de compétence de ses représentants.

8.04 - Le représentant obtient l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés, soit pour rencontrer la direction afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son supérieur avant de reprendre l'exercice de ses

fonctions normales.

ARTICLE 9

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

9.01 - Les deux parties reconnaissent les avantages globaux du changement technologique. En conséquence, elles encouragent et favorisent le changement technologique dans les activités de l'employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

9.02 - Sauf dans les cas d'urgence, l'employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés. D'un commun accord conclu par écrit entre l'employeur et l'Alliance, le délai entre le préavis et la mise en place peut être raccourci.

9.03 - Le préavis écrit dont il est question à la clause 9.02 renferme 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.

9.04 - Aussitôt que cela est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément à la clause 9.02, l'employeur consulte l'Alliance au sujet des répercussions, sur chaque groupe d'employés, du changement technologique dont il est question à la clause 9.03. 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.

9.05 - 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 fournit sans frais à l'employé la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 10

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

10.01 - Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité avec le présent article, l'employeur n'est pas tenu de faire des retenues sur les paies ultérieures de cet employé.

10.02 - L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé.

10.03 - Aux fins de l'application de la clause 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 - N'est pas assujéti au présent article l'employé qui convainc l'employeur, par une déclaration faite sous serment, qu'il est membre d'un organisme dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi sur l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'association religieuse en question.

10.05 - Nulle association d'employés, au sens où l'entend l'article 3 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, sauf l'Alliance n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paie des employés de l'unité de négociation.

10.06 - Les montants déduits conformément à la clause 10.01 sont versés au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.

10.07 - L'Alliance convient de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

10.08 - L'employeur convient de maintenir la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

ARTICLE 11

INFORMATION

11.01 - L'employeur convient de fournir à l'Alliance, une fois l'an, en janvier, une liste de tous les employés membres de l'unité de négociation en y indiquant le nom, la date de nomination et la classification de chacun d'eux.

* **11.02** - L'employeur doit publier une version électronique de la convention collective qui sera disponible à tous les employés dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de la signature de la convention collective. L'employeur doit fournir la convention collective sous forme imprimée, sur demande de l'employé. Ces copies imprimées de la convention collective doivent être disponibles au plus tard soixante (60) jours après la publication de la version électronique.

11.03 - L'employeur convient d'informer les nouveaux employés du fait qu'ils sont assujettis à une convention collective, et de fournir à ces

employés un exemplaire de la convention collective dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter du premier jour de présence au poste.

11.04 - L'employeur convient de présenter le nouvel employé ou l'employé récemment muté à son représentant syndical ou à son remplaçant au cours de son premier jour de présence au poste.

11.05 - Lorsque des employés deviennent membres d'une unité de négociation ou quittent cette unité, l'employeur prévient l'Alliance dans les quinze (15) jours ouvrables subséquents.

11.06 - Une copie de la description des tâches afférentes au poste ainsi qu'un dépliant contenant des renseignements détaillés sur les régimes de pension et les assurances sont remis aux nouveaux employés. L'employeur communique par écrit ou par courriel à l'employé toute modification apportée aux documents mentionnés ci-dessus.

11.07 - Lorsque l'employé qui amorce la dernière année de son service ouvrant droit à pension en vertu du Régime de pensions de la fonction publique, demande par écrit un état de son compte de pension de retraite, l'employeur lui fournit les renseignements suivants :

- (a) la période complète de service ouvrant droit à pension de cet employé;
- (b) toute autre période de service qui n'ouvre pas droit à 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 a droit au moment de la retraite ainsi qu'une explication de 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 12

DISPONIBILITÉ D'ESPACE SUR LES TABLEAUX D'AFFICHAGE ET AUTRES INSTALLATIONS

12.01 - Un espace raisonnable sur des tableaux d'affichage est mis à la disposition de l'Alliance pour lui permettre d'y apposer ses avis officiels dans des endroits facilement accessibles tels que déterminés par l'employeur. L'affichage d'avis ou d'autres documents exige l'autorisation préalable de l'employeur, sauf les avis concernant les réunions des membres et les élections, les listes des noms des représentants de l'Alliance et les avis concernant les événements à caractère social ou récréatif. De la même manière, l'employeur permet au syndicat d'utiliser ses services de courrier électronique pour les fins d'activités syndicales.

12.02 - L'employeur mettra à la disposition de l'Alliance des endroits précis dans ses locaux pour y placer les dossiers et la documentation de l'Alliance en quantité raisonnable.

12.03 - L'employeur peut mettre ses locaux, installations et services à la disposition des organisations d'employés aux conditions suivantes :

- (a) l'accès aux locaux doit être approuvé au préalable par l'employeur;
- (b) cela ne doit pas entraîner de frais supplémentaires pour le Sénat. L'employeur peut déroger à cette règle si, à son avis, l'observation de cette disposition peut rendre presque impossible la communication entre l'agent négociateur et les membres de l'Alliance qu'il représente;
- (c) les buts pour lesquels l'Alliance désire utiliser les locaux ne doit pas, de l'avis de l'employeur, être préjudiciable aux intérêts de ce dernier;

- (d) les réunions doivent avoir lieu en dehors des heures de travail des employés à moins, que, de l'avis de l'employeur, les circonstances le justifient.

12.04 - Le courrier adressé par l'Alliance à ses membres sera livré par l'employeur en utilisant son système de distribution interne du courrier. Toutefois, l'Alliance convient d'indemniser et de mettre l'employeur à couvert de toute réclamation découlant de l'application de la présente clause.

ARTICLE 13

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 13 de la Loi sur les relations de travail au Parlement

13.01 - L'employeur accorde un congé payé :

- (a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

- (b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

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

13.02 - L'employeur accorde un congé non payé :

- (a) à l'employé qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou d'une intervention,

et

(b) à l'employé qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

13.03 - L'employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique,

et

(b) à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Alliance.

Séances d'une commission d'arbitrage

13.04 - L'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage.

13.05 - L'employeur accorde un congé payé à l'employé cité comme témoin par une commission d'arbitrage et un congé payé à l'employé cité comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

13.06 - L'employeur accorde un congé payé à l'employé qui est :

(a) partie à l'arbitrage,

(b) le représentant d'un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage

et

(c) un témoin convoqué par un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

13.07- Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps libre payé à l'employé qui a présenté un grief afin d'assister à l'audition de son grief.

13.08 - Lorsque l'employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'employeur, un employé qui a présenté un grief, l'employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde du temps libre payé au représentant.

13.09 - Lorsque l'employé a demandé à l'Alliance de le représenter ou qu'il est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé mandaté par l'Alliance désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de temps libre payé à cette fin.

Séances de négociations contractuelles

13.10 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

13.12 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde du temps libre payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

13.13 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration et du conseil exécutif de l'Alliance, aux congrès de l'Alliance ainsi qu'à ceux du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

13.14 - Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant ou de donner de tels cours de formation.

Séances de négociations contractuelles

13.15 - Pourvu que l'Alliance donne à l'employeur un préavis suffisant, l'employeur accorde un congé payé à un maximum de trois (3) employés pour leur permettre d'assister aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance. L'Alliance accepte de rembourser l'employeur un montant équivalent au taux de rémunération journalier de chaque employé autorisé à prendre congé aux termes de la présente clause, majoré du coût des avantages sociaux calculés en fonction de l'échelle de rémunération, soit quinze et demi pour cent (15,5 %) de chaque journée pour laquelle l'employé a obtenu un congé aux termes de la présente clause.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

13.16 - Pourvu que l'Alliance donne à l'employeur un préavis suffisant, l'employeur accorde un congé payé à un maximum de trois (3) employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles. L'Alliance accepte de rembourser l'employeur un montant équivalent au taux de rémunération journalier de chaque employé autorisé à prendre congé selon la présente clause, majoré du coût des avantages sociaux calculés en fonction de l'échelle de rémunération, soit quinze et demi pour cent (15,5 %) de chaque journée pour laquelle l'employé a obtenu congé aux termes de la présente clause.

ARTICLE 14

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

14.01 - 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 nationale ou ethnique, sa déficience, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle ou son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci.

ARTICLE 15

CONSULTATION MIXTE

15.01 - Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.

15.02 - Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fait par accord mutuel des parties.

15.03 - Les réunions de consultation ont lieu à des moments qui conviennent aux deux parties et se déroulent habituellement dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.

15.04 - Les employés qui représentent l'Alliance à ces rencontres de consultation ne subiront pas de perte de leur rémunération habituelle par suite de leur présence à ces rencontres avec la gestion.

15.05 - Les parties ne doivent pas, au cours de ces réunions, s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

15.06 - Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la tenue d'une réunion de consultation mixte, l'employeur doit en afficher le procès-verbal écrit dans les deux langues officielles, en des endroits bien en vue

pour tous les employés.

15.07 - Dans les cinq (5) jours suivant un avis de consultation remis par l'une ou l'autre partie, chaque partie doit indiquer à l'autre, par écrit, le nom du représentant autorisé à agir en son nom aux fins de la consultation.

ARTICLE 16

EMPLOYÉS TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS

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

ARTICLE 17

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

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

ARTICLE 18

CONGÉ

18.01 - L'employeur informera les employés de leurs crédits de congés trois (3) mois avant la fin de l'année financière.

18.02 - L'employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujetti.

18.03 - 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.

18.04 - 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.

18.05 - Nonobstant la clause 41.02, quand un employé demande un congé ne dépassant pas trois (3) jours, l'employeur doit approuver ou rejeter sa demande dans un délai raisonnable, selon l'ordre de réception des demandes.

18.06 - 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 à la date de sa cessation d'emploi.

18.07 - Aux fins des congés et du temps libre, des nécessités de service sont réputées exister lorsque :

(a) l'absence de l'employé empêche l'employeur de respecter des échéances du fait que l'employé ne peut être immédiatement remplacé,

ou

(b) l'absence de l'employé entraîne une interruption ou un ralentissement d'un service ou d'une fonction nécessaire pour assurer la continuité des activités du Sénat.

18.08 - L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour approuver les demandes de congés lorsque ces demandes auront été faites

quarante-huit (48) heures à l'avance des congés projetés. Ceci ne s'appliquera pas à la planification de congés pendant les mois d'été (juin, juillet et août); les dispositions de la clause **19.07** s'appliqueront alors.

ARTICLE 19

CONGÉS ANNUELS

19.01 - L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement.

Conversion en heures

19.02 - Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures, 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).

*** 19.03 - Crédit unique**

L'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-cinq (35) heures de congé annuel payé le premier (1^{ière}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^{ième}) année de service au Sénat. Ce droit ne s'applique qu'une seule fois pendant la durée totale de son emploi au Sénat.

* **19.04 - Emploi continu**

(a) Aux fins de la clause 19.02 seulement, toute période d'emploi au sein du Sénat, qu'elle soit continue ou discontinuée, entre 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 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 dans :

(i) le bureau d'un député;

(ii) la Chambre des communes;

(iii) la Bibliothèque du Parlement;

* (iv) le Bureau du conseiller sénatorial en éthique;

* (v) le Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique;

(vi) 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) Aux fins de l'article 19.04 seulement, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et pour l'avenir, toute période de service antérieure d'au moins six mois consécutifs dans les forces canadiennes, à titre de membre de la force régulière ou de membre de la force de réserve en service de classe B ou C, sera prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

* (d) Nonobstant la clause 19.04 (a) et (b) ci-dessus, aucun employé ne

voit ses années d'emploi présentement créditées réduites par l'application du présent article.

19.05 - Droit au congé annuel payé

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 crédits prévus pour l'année de congé en cause.

Attribution du congé annuel

19.06 - 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.

19.07 - Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur fait tout effort raisonnable :

- (a) pour fixer les congés annuels de l'employé pendant l'année de congé annuel où il les a acquis;
- (b) pour fixer 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 aussitôt que possible après le 1^{er} février mais pas plus tard que le 1^{er} mars. L'employeur a jusqu'au 1^{er} avril pour répondre à la demande de l'employé;
- (c) fixer une période de congé d'au moins deux (2) semaines durant la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 août, à la demande de l'employé;

- (d) fixer la période de congé annuel payé de l'employé selon des critères autres que ceux qui sont spécifiés à la clause **19.07** (b) si l'employé présente à l'employeur, par écrit, un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'égard d'un congé annuel payé d'au plus cinq (5) jours. Cependant, s'il n'est pas nécessaire de remplacer l'employé durant sa période de congé annuel, un tel préavis doit être présenté au moins deux (2) jours à l'avance.

19.08 - Les employés qui désirent prendre des blocs d'une (1) semaine ou plus de congés annuels au cours des mois d'été (juin, juillet, août) ou pendant la période de Noël (du 24 décembre au 2 janvier) auront préséance, dans l'allocation de leurs congés annuels, sur les employés qui désirent prendre des congés annuels isolés, abstraction faite de leur ancienneté.

19.09 - À la demande de l'employé, l'employeur peut, pour des motifs valables et suffisants, fixer un congé annuel payé sur préavis plus court que celui qui est prévu à la clause 19.07.

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

19.11 - 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 cause de maladie dans la proche famille,
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 est soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Report des congés annuels

19.12 - Si, au cours d'une année de congé annuel donnée, l'employeur n'a pas accordé à l'employé tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Tout report ne peut dépasser les droits à congé de plus d'un (1) an.

19.13 (a) L'employeur fait 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 sont 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;

et

(iii) ces dépenses comprennent tout acompte non remboursable que l'employé peut perdre par la suite de son rappel au travail;

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

(c) L'employé n'est 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.

- (d) 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 que ce dernier avait signés et des réservations qu'il 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.

19.14 - Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche 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 à la date de cessation de son emploi.

19.15 - Nonobstant les dispositions de la clause 19.14, 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 **19.14**, s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date de sa cessation d'emploi.

Paiements anticipés

19.16 - 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.

19.17 - 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 trop-payé résultant de telles avances de rémunération est immédiatement imputé sur tout droit à rémunération subséquente et est recouvré en entier avant tout autre paiement de rémunération.

ARTICLE 20

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

20.01 - Sous réserve de la clause 20.02, 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 naissance 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.

20.02 - 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, sauf s'il bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 13, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance ou pour d'autres activités assujetties aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* et à l'égard duquel l'Alliance a certifié lui avoir versé une rémunération pour s'être occupé d'affaires intéressant l'Alliance aux jours ouvrables précédant et suivant immédiatement le jour férié désigné.

Jour férié qui coïncide avec un jour de repos

20.03 - Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 20.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) 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.

Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu de la clause 20.01 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.

20.04 - Lorsqu'un jour désigné comme jour férié pour un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 20.03 :

(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.

20.05 - Lorsque l'employé travaille un jour férié, il est 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) du nombre équivalent d'heures rémunérées (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

et

- (ii) d'une rémunération à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié.
- (c) (i) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'employeur accorde 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 (1) 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 20.05(c)(ii) est le taux en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

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

(a) une rémunération calculée selon les dispositions de la clause 20.05,

ou

(b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux des heures normales.

20.07 - 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 21

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

21.01- Congé de deuil payé

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le conjoint (y compris le conjoint de fait), les enfants, le père, la mère, le frère, la soeur, la mère par remariage, le père par remariage, la soeur par remariage, le frère par remariage, les beaux-parents, les enfants par remariage, les petits-enfants ou 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 obtiendra 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-soeur. 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 compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas (a) et (b) de la présente clause, celui-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensateur sont restitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil payé qui lui ont été accordés sur présentation d'une demande écrite.
- (d) Les parties reconnaissent 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 clauses 21.01 (a) et (b).

21.02 - Rendez-vous chez le médecin pour l'employée enceinte

- (a) Une employée enceinte peut s'absenter de son travail sans perte de traitement pendant au plus une demi-journée (1/2) pour un rendez-vous médical routinier.
- (b) Lorsque l'employée enceinte doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, elle doit alors prendre un congé de maladie payé.

21.03 - Congé de maternité non payé

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

- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
- ou
- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

- (c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- (d) L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé 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 22 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 22 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 du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'«emploi continu» aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du «service» aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.04 - Indemnité de maternité

- (a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (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	$\frac{\text{période à travailleraprès son retour au travailpériode totale à travaillerprécisée en (B)}}{\text{période totale à travaillerprécisée en (B)}}$
-------------------	--

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 parentale*, 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 au sous-alinéa 21.04 (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 parentale*.
 - (e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Régime québécois d'assurance parentale*.
 - (f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de

rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- (g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- (h) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- (i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- * (j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ de l'employée.

21.05 - Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- (a) L'employée :
 - (i) qui ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 21.04(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 parentale*,

et

- (ii) qui satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 21.04(a), autres que ceux précisés en (A) et (B) du sous-alinéa 21.04(a)(iii),

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

- (b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 21.04 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 parentale*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale* pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

21.06 - Congé parental non payé

- (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, en vertu d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- (c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de

l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus peut être pris en deux (2) périodes.

(d) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

(i) si l'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.

(e) 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 de début du congé.

(f) 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.

(g) 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.

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

21.07 - Indemnité parentale

- (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 alinéas (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 parentale* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,

et

- (iii) signe avec l'employeur une entente par laquelle il s'engage :
 - (A) à retourner au travail 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 21.04 (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	$\frac{\text{période à travailler après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en (B)}}$
-------------------	--

Toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réembauché 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 sous-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) 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 du *Régime québécois d'assurance parentale*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale* 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 parentale* et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (d) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.07 (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 parentale*.
- (e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (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 parentale*.
- (f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (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 au sous-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 à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- (h) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'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 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.

21.08 - Indemnité parentale spéciale pour les employés ou les employées totalement invalides

- (a) L'employé :
 - (i) qui ne répond pas au critère d'admissibilité précisé à la

clause 21.07 (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 ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale*;

et

- * (ii) qui répond à tous les autres critères d'admissibilité précisés à la clause 21.07(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous alinéa 21.07(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il ne touche pas de prestations parentales pour le motif indiqué à la clause 21.07(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 21.07 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 parentale* s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du *Régime québécois d'assurance parentale* pour les motifs indiqués à la clause 21.07(a)(i) ci-dessus.

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

Sous réserve des nécessités du service, l'employé bénéficie d'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 dépasse 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 est 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.

21.10 - Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est 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 est 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 est 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 alinéas (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 de l'alinéa (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 de l'alinéa (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.

21.11 - Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

- (a) À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est 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.

21.12 - Congé payé pour obligations familiales

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

- (b) L'employeur peut accorder 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 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) un congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- (c) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu des alinéas (b)(i), (ii) et (iii) ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.
- (d) Pour obtenir un congé aux termes des alinéas (b) (i) et (ii), l'employé doit prouver à la satisfaction de l'employeur qu'aucune autre disposition ne pouvait être prise.

21.13 - Congé pour comparution

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,
- (v) 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.

21.14 - Congé pour accident de travail

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.

21.15 - Congé payé de sélection de personnel

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.

21.16 - Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

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 la présente convention;

Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

*** 21.17 – Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service 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 seule période d'au plus sept (7) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

ARTICLE 22

CONGÉ DE MALADIE

22.01 - Crédits

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 soixante-dix (70) heures.

Attribution des congés de maladie

22.02 - L'employé bénéficie d'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.

22.03 – Certificats médicaux

- (a) À moins d'indication 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, satisfaisante aux exigences de la clause 22.02 (a).

- * (b) Lorsque l'employeur demande à l'employé de fournir un certificat médical, l'employeur doit rembourser à l'employé les frais d'obtention du certificat.

22.04 - 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.

22.05 - Lorsque l'employé n'a pas les crédits nécessaires ou qu'ils sont insuffisants pour couvrir l'octroi d'un congé de maladie payé aux termes des dispositions de la clause 22.02, 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 s'il n'a pas présenté une demande de congé pour accident de travail,

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

22.06 - 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.

22.07 - L'employé qui tombe 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.

22.08 - Un nouvel employé qui a déjà travaillé pour un autre employeur dont le nom figure sur la liste à la clause 19.04(b) se fait créditer les heures de congé de maladie que lui doit son ancien employeur, à condition que l'employé puisse présenter une preuve à l'égard de ces crédits.

22.09 - L'employeur accorde un congé à un employé qui, dans l'exercice

de ses fonctions, est victime d'une blessure physique ou de surmenage indemnisables en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État* et approuvés par la Commission provinciale des accidents de travail, selon les dispositions de l'article 22. Ce congé ne sera pas déduit des crédits de congés de maladie de l'employé.

ARTICLE 23

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Congé d'études non payé

23.01 - 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 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.

23.02 - 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 toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

23.03 - 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.

23.04 - 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 des études;

il rembourse 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.

23.05 - Congé payé de perfectionnement professionnel

- (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 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 à l'alinéa 23.05(a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de la convention collective pertinente 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.

23.06 - Congé payé d'examen

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.

23.07 - Formation

Lorsque l'employeur demande à un employé d'assister à des cours de formation, 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 rémunéré.

23.08 - 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 24

INDEMNITÉ DE DÉPART

24.01 - Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 24.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel il a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification prévue dans la lettre d'offre.

(a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première (1^{ière}) mise en disponibilité et pour la première (1^{ière}) année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération ou à trois (3) semaines de rémunération s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou à quatre (4) semaines de rémunération s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération.
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^{ième}) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, l'employé a droit à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa (a)(i), jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines de rémunération.

(b) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé compte plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-sept (27) semaines de rémunération.

(c) Décès

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ière}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

(d) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ière}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.
- (ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ière}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines de rémunération.

(e) Congédiement et abandon de poste

Un employé congédié ou qui a abandonné son poste n'a pas droit à une indemnité de départ.

24.02 – 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. Il ne doit en aucun cas y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 24.01 et 24.04.

Pour plus de précision, et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 24.04 à 24.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

24.03 - Nomination à un poste à l'extérieur du Sénat

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme à l'extérieur du Sénat touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application des paragraphes 24.04 à 24.07.

24.04 - Fin de l'indemnité de départ

- (a) Sous réserve du paragraphe 24.02, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 11 octobre, 2013 à une indemnité de départ à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.
- (b) Sous réserve du paragraphe 24.02, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 11 octobre, 2013 à une indemnité de départ à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ère}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

24.05 - Options

L'encaissement de l'indemnité de départ en vertu du paragraphe 24.04 peut être effectué à la discrétion de l'employé, en fonction des choix suivants :

- (a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 11 octobre, 2013, ou
- (b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi, ou

- (c) une combinaison des options (a) et (b) conformément à l'alinéa 24.06(c).

24.06 - Choix de l'option

- (a) L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard le 10 janvier, 2014.
- (b) L'employé informe l'employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser son indemnité de départ au plus tard le 10 avril, 2014.
- (c) L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 24.05(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 24.05(a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 24.05(b).
- (d) L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 24.06(b) sera réputé avoir choisi l'option prévue à l'alinéa 24.05(b).

24.07 - Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation à partir d'un poste à l'extérieur de l'unité de négociation lorsque, à la date de la nomination, l'employé a encore droit à une indemnité de départ pour les cas de démission et retraite. Ce paragraphe ne s'applique pas dans les cas où la nomination est intérimaire.

- (a) Sous réserve du paragraphe 24.02, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 11 octobre, 2013, l'employé a droit à une indemnité de départ à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ière}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.

- (b) Sous réserve du paragraphe 24.02, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 11 octobre, 2013, l'employé a droit à une indemnité de départ, en vertu de l'alinéa 24.05(b), à raison de deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{ière}) année complète d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
- (c) L'employé qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 24.05. Cependant, il doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

24.08 - Emploi continu

Pour les fins de l'indemnité de départ, l'expression « emploi continu » a le même sens que « emploi continu » mentionné à la clause 19.04 de l'article 19 intitulé « Congés annuels ».

ARTICLE 25

HEURES DE TRAVAIL

25.01 - 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.

25.02 (a) Les horaires de travail sont affichés au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de mise en oeuvre d'un nouvel horaire, et l'employeur établit des horaires qui demeurent en vigueur pendant au moins trente (30) jours de travail.

(i) Nonobstant la clause 25.02(a) ci-haut mentionnée,

lorsque le Sénat siège, les horaires de travail pour les Préposés aux comités sont généralement affichés une (1) semaine avant la date de mise en œuvre d'un nouvel horaire, et l'employeur doit, dans la mesure du possible, établir des horaires qui demeureront en vigueur pendant au moins trente (30) jours de travail.

- (b) Sous réserve d'un préavis suffisant, et à la condition qu'il n'en résulte pas de coûts supplémentaires pour l'employeur, ce dernier peut, à sa discrétion, approuver une demande de la part d'un employé de modifier l'horaire de travail pour cet employé.

25.03 - À la demande du ou des représentants locaux de l'Alliance, les parties se réunissent pour étudier la durée du travail en vigueur. L'employeur examine avec le ou les représentants locaux de l'Alliance toute modification qu'il se propose d'apporter aux heures de travail, lorsqu'une telle modification touche la majorité des employés assujettis à l'horaire. Dans tous les cas à traiter à la suite de tels examens, l'employeur donne suite, si cela est possible, aux interventions des employés communiquées par le ou les représentants de l'Alliance au cours de la réunion. D'un commun accord conclu par écrit, l'employeur et le ou les représentants locaux de l'Alliance peuvent renoncer à appliquer les dispositions de la clause 25.04.

25.04 - Sous réserve de l'annexe « D », l'employé dont l'horaire de travail est modifié sans qu'il ait reçu un préavis de cinq (5) jours est rémunéré, selon les modalités suivantes :

- (a) Si, selon le nouvel horaire, la journée de travail de l'employé commence au moins quatre (4) heures avant ou après le début de la journée de travail de l'horaire précédent,
 - (i) à tarif et demi (1½) pour les trois (3) premières heures du premier quart;
 - (ii) à double (2) tarif pour les quatre (4) heures suivantes;

- (iii) à double (2) tarif pour toutes les heures du deuxième quart;
 - (iv) au tarif normal pour les quarts suivants du nouvel horaire.
- (b) Si, selon le nouvel horaire, la journée de travail de l'employé commence moins de quatre (4) heures avant ou après le début de la journée de travail de l'horaire précédent,
- (i) à tarif et demi (1½) pour chaque heure du premier quart différent de celui figurant à l'horaire précédent;
 - (ii) au tarif normal pour les quarts suivants du nouvel horaire.
- (c) Conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il a travaillé pendant ces jours-là, il est rémunéré en conformité avec les dispositions de l'article 27 relatif au temps supplémentaire.

25.05 - À la condition qu'un préavis suffisant soit donné et que l'employeur donne son approbation, les employés qualifiés peuvent échanger leurs quarts si cela n'entraîne pas de frais supplémentaires pour l'employeur.

25.06 - Nonobstant les dispositions du présent article, après en avoir fait la demande, 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 la présente convention, 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 de la présente convention en ce qui concerne l'établissement des horaires de travail.

25.07 - L'employeur prévoit deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque quart. 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.

25.08 - L'employeur convient que l'horaire de travail est un sujet dont il peut être discuté aux termes des dispositions de l'article 15, qui traite de la Consultation mixte.

25.09 (a) Douze (12) heures de repos doivent être accordées avant la mise en oeuvre d'un changement de quart;

(b) les quarts ne peuvent pas être fractionnés.

25.10 - Sous réserve des nécessités du service, l'employeur continuera, en consultation avec le syndicat, la pratique d'ajuster les heures de travail lorsque le Sénat ne siège pas.

ARTICLE 26

PRIME DE QUART

- * **26.01** - L'employé, dont l'horaire régulier de quart comprend des heures de travail qui se situent entre 17 h et 7 h 30 le lendemain, a droit à une prime de quart de deux dollars vingt-cinq (2,25\$) l'heure pour toutes les heures complètes travaillées entre 17 h et 7 h 30.

PRIMES DE FIN DE SEMAINE

- * **26.02** (a) Les employés reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars vingt-cinq (2,25\$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa (b) ci-dessous.
- (b) La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, au taux des heures normales, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 27

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

27.01 - Attribution des heures supplémentaires

- (a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour éviter les heures supplémentaires excessives. L'employeur offrira le temps supplémentaire aux employés qualifiés, facilement disponibles (ou sur les lieux) qui se sont montrés intéressés à en faire. L'employeur fournira un registre sur une base trimestrielle afin de démontrer que l'attribution du temps supplémentaire est équitable.
- (b) S'il n'y a pas de volontaire lorsqu'une occasion de faire du temps supplémentaire se sera présentée, l'employeur attribuera le temps supplémentaire aux employés qualifiés facilement disponibles (ou sur les lieux) d'une façon rotative en utilisant l'ordre inverse d'ancienneté.

Rémunération des heures supplémentaires

27.02 - Lorsque l'employé est 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 à la clause 27.02(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.
- (c) Le congé compensateur 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 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 de calendrier avant de procéder au paiement.

27.03 - 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.

* **27.04** (a) L'employé qui effectue deux (2) heures supplémentaires ou davantage,

(i) juste avant ses heures de travail d'horaire 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,

bénéficie du remboursement de onze dollars (11,00\$)-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 la direction, 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 supplémentaires qui se prolongent sans interruption, au-delà de la période prévue en (a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de onze dollars (11,00 \$) pour un (1) repas supplémentaire pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires 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 la direction, 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 droit de réclamer le remboursement des dépenses de logement et (ou) de repas.

ARTICLE 28

ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION

- 28.01** (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 lui sera remis.
- (b) Nonobstant la clause 28.01 (a), les employés qui, à la date de signature de la convention collective, étaient rémunérés par chèque pourront se prévaloir de ce privilège tant et aussi longtemps qu'ils demeurent des employés du Sénat.

28.02 - L'employé a le droit d'être rémunéré pour des services fournis selon l'échelle des taux de rémunération spécifiée à l'annexe « A » à l'égard de la classification du poste auquel il a été nommé.

28.03 - 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.

28.04 - Rémunération d'intérim

- (a) Lorsque l'employé 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 un (1) jour complet, 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 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.

- (c) Un employé tenu d'exercer 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'une (1) heure ou plus peut accumuler le nombre d'heures travaillées au salaire plus élevé et devra être rémunéré pour chacune des périodes de sept (7) heures ainsi accumulées.

28.05 - Période probatoire

La période probatoire pour les employés n'exerçant aucune fonction de surveillance est de six (6) mois, et pour les employés exerçant une fonction de surveillance, la période probatoire est d'un (1) an.

Date d'augmentation d'échelon

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

28.07 - 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 nouveau poste ou niveau de classification est inférieur au maximum de l'ancien.
- (c) Une mutation, lorsque la nomination ne constitue ni une promotion, ni une rétrogradation.

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

- (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) À la date d'augmentation de traitement (date anniversaire), l'employé a droit à une augmentation représentant le moindre des deux (2) pourcentages suivants : quatre pour cent (4 %) ou le pourcentage nécessaire pour porter la rémunération de l'employé au maximum pour son niveau.
- (c) Au moment de la date d'augmentation d'échelon de rémunération, si l'augmentation se situe en deçà de 100 \$ du maximum de l'échelle, le traitement du titulaire sera fixé au taux maximal.

28.09 - Si l'employé fait l'objet d'un avancement 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 l'avancement ou de la mutation.

* **28.10 - Rémunération avec effet rétroactif**

Les taux de rémunération de l'annexe « A » qui est en vigueur avant la signature de la convention s'appliquera également aux employés qui ont cessé de faire partie de cette unité de négociation durant la période de rétroactivité.

28.11 - Rémunération relative au mois du décès

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 civils qui suivent son décès.

28.12 - Recouvrement du trop-payé

Le recouvrement du trop-payé d'un salaire ou de traitements 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 29

TEMPS DE DÉPLACEMENT

29.01 - Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

29.02 - 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 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent par trois (3) heures.

29.03 - Aux fins des clauses 29.02 et 29.04, 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.

29.04 - Lorsque l'employé est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 29.02 et 29.03 :

- (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.

29.05 - 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 20 (Jours fériés désignés payés) et aux dispositions concernant les heures supplémentaires de la convention du groupe exploitation.

29.06 - Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas 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.

29.07 - 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.

29.08 - 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.

ARTICLE 30

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

30.01 - 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 (2) 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.

30.02- 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.

30.03 - Lorsque l'employé est tenu de rentrer au travail moins de deux (2) heures de la fin de son quart de travail régulier, l'employé devra continuer à travailler pour toute la durée de la journée de travail. Une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable et les dispositions de la clause 27.04 s'appliqueront.

Non cumul des paiements

30.04 - Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et la clause 30.01 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.

30.05 - Lorsque l'employé rentre au travail pour effectuer des heures supplémentaires dans les conditions énoncées à la clause 30.01 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 31

EXPOSÉ DES FONCTIONS

31.01 - Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

ARTICLE 32

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

32.01 - 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 superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- (b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur le formulaire prescrit par l'employeur.

32.02 (a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois rempli, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur son formulaire d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il

en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

Une copie du formulaire d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

- (b) Les représentants de l'employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de la connaître pendant au moins la moitié (½) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

32.03 - 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 arguments écrits de nature contraire.

32.04 (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, mais 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'un représentant de l'Alliance lorsqu'il examine son dossier personnel.

32.05 - Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier, l'employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu et une copie du rapport lui est remise.

ARTICLE 33

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

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

copie du document à l'Alliance ou au président de la section locale. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension.

33.02 - Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum une journée de préavis de cette réunion.

33.03 - 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.

33.04 - 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 34

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

34.01 - 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 34.04, sauf :

(a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

et

(b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente

convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

34.02 - Les parties reconnaissent l'utilité d'une explication officielle entre les employés et leurs superviseurs 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 chef ou son directeur immédiat avant de présenter un grief.

34.03 - Sauf indication contraire dans la présente convention, 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.

34.04 - L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés assujettis à la procédure le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom et le titre et l'adresse du superviseur 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, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'employeur et l'Alliance.

34.05 - L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à l'agent désigné ou à son remplaçant qui, immédiatement :

- (a) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié

et

- (b) remet à l'employé et son représentant un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

34.06 - 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 du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est censé avoir livré sa réponse à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel 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.

34.07 - 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.

34.08 - L'employé qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance.

34.09 - L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

34.10 - 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.

34.11 - Au premier palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 34.05

- (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 alinéas (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.

34.12 - 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 audit 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.

34.13 - 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.

34.14 - 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.

34.15 - Lorsque l'Alliance représente l'employé dans la présentation de son grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé.

34.16 - 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.

34.17 - 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.

34.18 - Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être

prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé et, si besoin est, le représentant de l'Alliance.

34.19 - 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 et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

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

34.21 - L'employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son superviseur immédiat ou son responsable.

34.22 - 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.

34.23 - 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 la présente convention collective.

34.24 - Lorsque l'employé a présenté un grief jusques et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs :

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

ou

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

ou

- (c) les 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 procédure de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

34.25 - Lorsque le grief que l'employé peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :

- (a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage, et
- (b) son accord de représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

34.26 - Arbitrage accéléré des griefs

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

- (a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux parties.
- (b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'agent négociateur présente à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- (c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- (d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.

- (e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- (f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tient à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes est établi conjointement par les parties et la CRTFP, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.
- (g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initiaée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- (h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

ARTICLE 35

UNIFORMES ET VÊTEMENTS

35.01 - Lorsque l'employeur détermine que le travail de l'employé exige le respect de normes de santé et de propreté ou une identification particulière, le Sénat fournit à l'employé, sans frais, des vêtements et des accessoires de bonne qualité et de bonne confection.

35.02 - Les employés doivent porter ces articles durant leurs heures de service à moins qu'ils n'en soient autrement dispensés par l'employeur; les employés doivent, par ailleurs, en assurer l'entretien, sauf pour le nettoyage, le lavage et les réparations nécessitées par une usure normale, ce qui demeure la responsabilité de l'employeur.

- * **35.03** - (a) Tous les articles fournis demeurent la propriété du Sénat.
- (b) Les articles remplacés doivent être retournés au superviseur/coordonnateur. Aucuns articles reconnus inutilisables ou inadéquats par l'employeur ne doivent être éliminés par les employés. Tous les articles excédentaires doivent être remis à leur superviseur / coordonnateur.

35.04 - La liste des articles d'habillement est contenue à l'annexe « C ». Ce barème de distribution pourra être amendé de temps en temps par accord mutuel.

35.05 - Les parties reconnaissent que des circonstances spéciales peuvent nécessiter le port d'un habillement différent; dans de telles circonstances, des changements peuvent être apportés au barème de distribution de façon à tenir compte de ces besoins spéciaux.

35.06 - Tout désaccord concernant l'application ou l'interprétation du présent article ou de l'annexe « C » est soumis pour règlement à l'exécutif (les deux co-présidents) du comité de consultation patronal-syndical de la direction des services de la Cité parlementaire.

ARTICLE 36

HARCÈLEMENT PERSONNEL

36.01 - L'Alliance et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement personnel et ils conviennent que le harcèlement personnel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

ARTICLE 37

SÉCURITÉ ET SANTÉ

37.01 - 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 œuvre 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.

37.02 - Situations dangereuses

- (a) Lorsqu'un employé estime dangereux d'exécuter un travail et que la situation présente un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, il lui incombe d'en informer son surveillant ou, dans l'impossibilité de ce faire, de demander l'aide nécessaire. Si ni l'une ni l'autre de ces solutions n'est possible et que la situation présente toujours un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, il peut refuser d'exécuter le travail jusqu'à ce que le danger soit éliminé ou réduit. Nonobstant ce qui précède et dans le cas où le danger perçu ne présente pas une situation de danger imminent, la plainte devrait être soumise au comité de santé et de sécurité.
- (b) Nonobstant ce qui précède et lorsqu'il peut être démontré que la situation ne présentait pas un réel danger pour sa vie ou pour sa personne, l'employé peut être soumis à des mesures disciplinaires.

37.03 - Réaffectation ou congé liés à la maternité

- (a) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement de l'employée, l'employeur en informe le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité.
- (b) La demande dont il est question à la clause 37.03(a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivi d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du

risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

- (c) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à la clause 37.03(a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :
 - (i) modifie ses tâches ou la réaffecte,

ou
 - (ii) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- (d) L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- (e) Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.
- (f) Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque out de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

37.04 - Lorsque la situation l'exige, l'employeur fournit à l'employé les vêtements protecteurs et les dispositifs de sécurité nécessaires, selon les dispositions de l'article 35 et de l'annexe « C ». En pareil cas, l'employé est tenu de les utiliser. L'employeur ne peut tenir l'employé responsable

de l'entretien, de l'usure normale ou accidentelle des vêtements de protection et des dispositifs de sécurité qu'il lui fournit.

37.05 - L'employeur accepte de discuter des aspects du matériel qui sont liés à la santé et à la sécurité avec le comité mixte d'hygiène et de sécurité, chaque fois que, de l'avis des employés concernés, l'utilisation de ce matériel pose des problèmes de santé et de sécurité.

37.06 - Comité de santé et de sécurité

- (a) L'employeur, en étroite collaboration avec l'unité de négociation, forme un comité de santé et de sécurité investi des pouvoirs suivants :
- (i) Recevoir, prendre en considération et régler rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente.
 - (ii) Tenir des registres du règlement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés qu'il représente.
 - (iii) Coopérer avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail.
 - (iv) Mettre sur pied et promouvoir des programmes de santé et de sécurité visant l'éducation des employés qu'il représente.
 - (v) Participer, au besoin, aux enquêtes qui touchent la santé et la sécurité au travail et demander, s'il y a lieu, les conseils de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées en la matière.
 - (vi) Élaborer, mettre sur pied et maintenir des programmes, des mesures et des procédures se rapportant à la santé et à la sécurité des employés.
 - (vii) Surveiller de près les programmes, les mesures et les procédures se rapportant à la santé et à la sécurité des employés.

- (viii) Veiller à ce que soient tenus des registres adéquats des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé, et à ce que les données s'y rapportant soient contrôlées régulièrement.
 - (ix) Collaborer avec les agents de sécurité.
 - (x) Exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de détecter les risques présents ou éventuels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement.
 - (xi) Avoir accès sans restriction aux rapports de l'employeur et du syndicat, ou préparés en leur nom, relativement à la santé et la sécurité des employés qu'il représente, sans toutefois avoir accès aux dossiers médicaux d'une personne, si ce n'est avec le consentement de celle-ci.
- (b) Les réunions ont lieu au moins une fois par trimestre. Des réunions spéciales d'urgence peuvent être convoquées à la demande du président ou du représentant syndical. L'absence de l'une de ces deux personnes n'empêche pas la tenue d'une réunion d'urgence.
 - (c) Le comité établit les règles de procédure qu'il estime pertinentes pour la tenue de ses réunions.
 - (d) Le procès-verbal de chaque réunion du comité est distribué à tous les membres du comité dans les deux langues officielles et affiché sur les tableaux d'affichage désignés.
 - (e) Le comité se choisit un secrétaire qui ne fait pas nécessairement partie du comité. Les fonctions du secrétaire consistent à tenir les procès-verbaux et les registres, ainsi qu'à préparer les ordres du jour.
 - (f) Le comité a le pouvoir de créer, au besoin, des sous-comités. Des personnes ne faisant pas partie du comité peuvent être membres de ces sous-comités.

37.07 - Les questions renvoyées au comité de santé et sécurité sont

traitées sans délai et de la manière appropriée. Lorsqu'une plainte n'est pas réglée par le comité de santé et de sécurité, l'employé peut déposer un grief qui sera rapidement étudié conformément à l'article 34.

37.08 - L'employeur libère un représentant de l'AFPC, sans perte de traitement ou de crédits de congés, pour lui permettre d'assister aux réunions en tant que membre du comité de santé et de sécurité.

ARTICLE 38

RÉGIMES D'ASSURANCE

38.01 - L'employeur maintiendra la protection des employés prévue au Régime de soins de santé et au Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique, conformément aux dispositions de la politique du Sénat.

* **38.02** - Nonobstant la clause 38.01, l'employeur étend aux employés de l'unité de négociation toutes améliorations qui, au cours de la durée de la présente convention, sont apportées au Régime de soins de santé de la fonction publique, au Régime d'assurance-invalidité ainsi qu'au régime de soins dentaires.

38.03 - L'employé qui, avant la signature de la présente convention collective, était couvert par le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique continue de l'être et a droit à toutes améliorations apportées à ce régime au cours de la durée de la présente convention, à moins qu'il veuille ne plus être assuré.

ARTICLE 39

SÉCURITÉ D'EMPLOI

39.01 - L'employeur doit prendre toute mesure raisonnable pour éviter la mise en disponibilité de l'employé avant l'expiration de la présente convention et pour 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.

ARTICLE 40

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

40.01 - Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

ARTICLE 41

ANCIENNETÉ

41.01 - L'ancienneté est définie comme étant la durée de service accumulée par un employé du Sénat représenté par l'unité de négociation, c'est-à-dire le temps écoulé depuis la date à laquelle il a été nommé pour la première fois à un poste faisant partie de l'unité de négociation.

41.02 - (a) L'ancienneté d'un employé constituera le facteur déterminant dans le choix des congés annuels.

(b) L'ancienneté constituera le facteur déterminant dans l'attribution des quarts de travail, sauf si l'employeur est tenu de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou s'il survient une situation d'urgence.

41.03 - L'employé conservera l'ancienneté dont il bénéficie le jour où la présente convention est signée.

41.04 - Lorsque deux (2) employés ou plus sont nommés à une même date civile, la liste d'ancienneté sera établie selon l'ordre alphabétique des noms de famille de ces employés.

41.05 - L'employeur et un représentant syndical établiront et réviseront

chaque année une liste d'ancienneté à l'égard de chaque sous-groupe professionnel indiquant le nom, la date à compter de laquelle l'ancienneté sera accumulée, le total de l'ancienneté accumulée et la classification de chaque employé, et placeront cette liste sur les tableaux d'affichage.

41.06 - Deux (2) listes d'ancienneté seront établies, l'une pour les employés à temps plein et l'autre pour les employés à temps partiel. Un employé accumulera de l'ancienneté et son nom figurera sur la liste des employés à temps plein s'il occupe un poste de durée indéterminée à temps plein. Un employé accumulera de l'ancienneté et son nom figurera sur la liste des employés à temps partiel s'il occupe un poste à temps partiel.

41.07 - Les employés auront soixante (60) jours à compter de la date où la liste d'ancienneté est affichée pour exprimer leur désaccord, après quoi leur date d'ancienneté ne pourra plus être modifiée.

41.08 - Tout employé qui est nommé à titre permanent à un poste à temps plein tandis qu'il occupait auparavant un poste à temps partiel obtiendra, au moment de son inscription sur la liste d'ancienneté des employés à temps plein, la moitié de l'ancienneté accumulée lorsqu'il travaillait à temps partiel. Tout employé qui est nommé à titre permanent à un poste à temps partiel tandis qu'il occupait auparavant un poste à temps plein obtiendra, au moment de son inscription sur la liste d'ancienneté des employés à temps partiel, le double de l'ancienneté accumulée lorsqu'il travaillait à temps plein.

41.09 - Les employés qui quittent l'unité de négociation et cessent de payer des cotisations syndicales et qui réintègrent ensuite l'unité de négociation verront leur date d'ancienneté rétablie de manière à ce qu'elle tienne compte de leur plus récente date de nomination à un poste faisant partie de l'unité de négociation. Les employés qui doivent occuper un poste ne faisant pas partie de l'unité de négociation conserveront leur ancienneté s'il est entendu qu'ils réintégreront l'unité de négociation dans moins de deux (2) ans à compter de la date à laquelle ils l'auront quittée.

ARTICLE 42

MODIFICATION DE LA CONVENTION

42.01 - La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

ARTICLE 43

DURÉE DE LA CONVENTION

- * **43.01** - La présente convention vient à expiration le 30 septembre 2014.
- * **43.02** - Sauf indication expresse contraire dans le texte de la convention collective, les dispositions de la convention entrent en vigueur le 10 octobre 2013.

SIGNÉE À OTTAWA, ce 30^e jour de octobre 2014

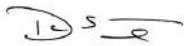
LE SÉNAT DU CANADA



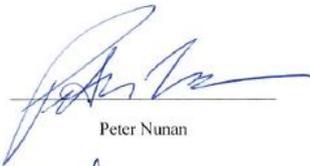
Gilles Duguay



Marysa Oueriemmi



Darshan Singh



Peter Nunan



Carole Piette

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA



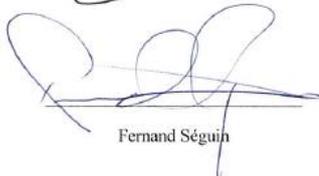
Larry Rousseau



Morgan Gay



Carl Laguerre



Fernand Séguin



Stéphane Loyer

***TAUX DE RÉMUNÉRATION**
GROUPE DE L'EXPLOITATION

- A. En vigueur le 1^{er} octobre 2011 (*¹ & 1,75 %)
 B. En vigueur le 1^{er} octobre 2012 (1,5 %)
 C. En vigueur le 1^{er} octobre 2013 (2,0 %)

Niveau 1	A	28,443	35,989
	B	28,870	36,529
	C	29,447	37,260
Niveau 2	A	32,254	40,814
	B	32,738	41,426
	C	33,393	42,255
Niveau 3	A	38,022	48,110
	B	38,592	48,832
	C	39,364	49,809
Niveau 4	A	42,225	53,429
	B	42,858	54,230
	C	43,715	55,315
Niveau 5	A	47,111	59,612
	B	47,818	60,506
	C	48,774	61,716
Niveau 6	A	52,585	66,537
	B	53,374	67,535
	C	54,441	68,886
Niveau 7	A	58,255	73,712
	B	59,129	74,818
	C	60,312	76,314
Niveau 8	A	64,707	81,874
	B	65,678	83,102
	C	66,992	84,764
Niveau 9	A	73,796	93,376
	B	74,903	94,777
	C	76,401	96,673
Niveau 10	A	80,736	102,156
	B	81,947	103,688
	C	83,586	105,762

*¹ *réalignement à l'échelle universelle de l'Administration du Sénat*

DISPOSITIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION
DES EMPLOYÉS DU GROUPE EXPLOITATION
EN CAS DE RECLASSIFICATION OU DE TRANSPOSITION
PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties conviennent qu'à compter de la date de signature de cette convention collective, les conditions énoncées ci-dessous s'appliqueront à un employé appartenant au groupe opérationnel dont le poste est reclassifié ou transposé à une nouvelle classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur.

1. L'employé dont le poste est censé être classifié ou transposé à une nouvelle classification ayant un taux de rémunération maximum inférieur doit être avisé par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours 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 doit bénéficier du « statut de protection salariale » à compter de la date d'entrée en vigueur de la reclassification ou transposition, qui ne sera pas antérieure à la date de signature de cette convention.
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. Les titulaires des postes ainsi touchés qui bénéficient déjà des dispositions prévues à l'annexe « A » continueront de bénéficier de ces dispositions.

(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

continue 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 ainsi que le prévoit l'article 28 (Administration de la paie).

- (c) Lorsqu'un titulaire d'un poste affecté libérera son poste, le poste retombera au niveau établi dans le contexte de la conversion ou de la reclassification, et sera doté à ce niveau.

CONDITIONS D'EMPLOI **DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

Définition

Les employés à temps partiel sont des employés dont la durée normale moyenne de travail à l'horaire est de moins de trente-cinq (35) heures par semaine, mais non inférieures à celles prévues dans la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

Généralités

À moins d'exceptions couvertes dans cette annexe, les employés à temps partiel auront droit aux avantages prévus dans cette convention collective 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 cette convention collective concernant les jours de repos s'appliqueront seulement au cours des semaines où un employé a 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 la convention.

Les employés gagneront des crédits en fonction des heures assignées de travail, pour chaque mois au cours duquel l'employé aura reçu un salaire couvrant au moins deux (2) fois le nombre d'heures de travail qui lui sont normalement assignées au cours d'une semaine. Toutefois, il n'y aura pas paiement proportionnel des journées prévues à la clause 21.02, qui traite des congés de deuil.

Jour férié désigné payé

- (a) Un employé à temps partiel ne sera pas payé pour le jour férié; il sera toutefois rémunéré à quatre virgule six pour cent (4,6 %) pour toutes les heures travaillées à temps simple sur une période de deux (2) semaines.
- (b) Si les heures de travail sont réparties de façon égale basée sur une semaine de travail de cinq (5) jours ouvrables, les dispositions de la clause 20.01 s'appliqueront.

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 20.01 de cette convention, l'employé en question sera rémunéré à temps et demi (1 ½) pour ses sept (7) premières heures de travail et temps double par la suite. Il recevra également la rémunération qu'il aurait normalement reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

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 20.01 de cette convention, 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 de l'alinéa (a) ci-dessus, un employé à temps partiel qui est appelé à faire du temps supplémentaire sera rémunéré tel que prévu à l'article 27 de cette convention collective.

Rappel au travail et indemnité de retour

Si un employé est rappelé au travail après qu'il ait complété son travail de la journée, il sera rémunéré un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux simple du poste auquel il aura été affecté.

Indemnités de quarts et de weekends

L'article 26 s'applique.

Indemnité de départ

L'article 24 s'applique.

Temps alloué pour se laver

L'article 40 de cette convention ne s'applique pas pour les Préposés à l'entretien léger.