

ACCORD ENTRE

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS NATIONAUX, AFPC
(« Employeur »)**

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ALLIANCE
UNITÉ III
(« Syndicat »)**

DATE D'EXPIRATION : LE 30 AVRIL 2024

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>SUJET</u>	<u>PAGE</u>
1	Objet de la convention.....	1
2	Définitions	2
3	Champ d'application	6
4	Droits de la direction.....	7
5	Reconnaissance syndicale	8
6	Nominations des représentants	9
7	Sécurité syndicale	11
8	Maintien des droits et privilèges	12
9	Information destinée au syndicat	13
10	Information destinée aux employés	14
11	Droits de la personne	15
12	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....	16
13	Durée du travail	17
14	Heures supplémentaires.....	19
15	Congés annuels payés	23
16	Congés de maladie payés	27
17	Congés spéciaux payés ou non payés	30
	- Congé de deuil payé	30
	- Congé payé pour comparution	31
	- Congé pour obligations familiales.....	32
	- Congé de maternité	32
	- Congé de maternité et congé parental	34
	- Congé parental.....	34
	- Congé payé pour obligation familiales et rendez-vous personnels.....	38
	- Congé non payé pour les soins à long terme de la Famille immédiate	39
	- Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire	40
	- Congé payé d'engagement.....	40
	- Congé payé pour accident du travail.....	41
	- Congé non payé pour des raisons personnelles	41
	- Congé pour motifs religieux	42

- Congé des fêtes de fin d'année	42
- Congé payé ou non payé pour les tâches assignés de l'AFPC ou de l'Élément.....	43
- Congé non payé pour la réinstallation du conjoint	43
- Autres congés payés ou non payés	44
18 Jours fériés désignés payés	45
19 Indemnité de départ.....	48
20 Rémunération et classification	49
21 Rémunération au titre du déplacement	53
22 Indemnités.....	54
23 Exposé des fonctions	55
24 Interdiction de grèves et de lock-out.....	56
25 Procédure de règlement des griefs.....	57
26 Consultation mixte.....	60
27 Régimes de bien-être et avantages.....	61
- Allocation de mieux-être.....	62
28 Éducation et formation.....	64
- Congé payé d'examen	65
- Congé d'éducation non payé.....	65
- Congé payé de perfectionnement professionnel	66
- Formation de Preretraite	67
29 Prime au bilinguisme	68
30 Sécurité d'emploi.....	70
31 Période de stage des nouveaux employés	71
32 Dotation.....	72
- Conversion d'emploi pour une période déterminée	73
33 Disponibilité.....	74
34 Indemnité de rappel au travail	75
35 Discipline.....	76
- Motif valable et fardeau de la preuve	76
- Dossier personnel	76
- Entrevue Disciplinaire.....	77
36 Harcèlement sexuel et personnel	78
37 Changement technologique.....	80
38 Santé et sécurité	83
- Préambule.....	83
- Consultation mixte de santé et sécurité.....	83

- Formation en premiers soins	83
- Commissaires aux incendies.....	84
- Tests spéciaux	84
- Examen médicaux.....	84
- Méthodes de travail	85
- Employés blessés.....	85
- Information en santé et sécurité	85
- Situations dangereuses.....	85
- Procédures de règlement des griefs.....	86
39 Travail à domicile	87
40 Période de réflexion	88
41 Modification, durée et renouvellement de la convention	89
Annexe A – Taux de rémunération	91
Annexe A-1– Structure des niveaux pour le nouveau plan de classification	93
Annexe A-2 – Rajustements visant à assurer l'équité salariale.....	94
Protocole d'accord n° 1 – Congé non payé à concurrence d'un (1) an	95
Régime de rémunération différée – Règlements.....	97
Protocole d'accord n° 2 – Formation syndicale	102
Protocole d'accord n° 3 – Déclaration sur le travail à distance	103

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 le syndicat, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention, et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la santé au travail des employés.
- 1.02** Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité du service aux membres du Syndicat des employées et employés nationaux et de favoriser le bien-être de ses employés et l'accroissement de leur productivité afin que l'employeur soit servi efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois en vigueur, des relations de travail efficaces à tous les niveaux du Syndicat des employées et employés nationaux auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2 **DÉFINITIONS**

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, l'expression :

- a) « unité de négociation » désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 5 (Reconnaissance syndicale)
- b) « conjoint de fait » désigne l'existence de liens lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme si elle était son conjoint et continue de vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint;
- c) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération auquel l'employé a droit au cours de ce congé, ou lorsque le congé compensateur est versé en espèces, se fonde sur le taux horaire de rémunération que les employés ont touché le jour qui a précédé immédiatement celui où le congé est pris;
- d) « emploi continu » désigne une période ininterrompue d'emploi au sein des éléments ou de l'Alliance; et, pour plus de certitude, l'emploi n'est pas considéré comme interrompu par des périodes autorisées de congé payé ou non payé, ou par toute période de moins de trois (3) mois entre deux périodes distinctes d'emploi au Syndicat des employées et employés nationaux, à l'Alliance ou à ses éléments;

(Cette définition ne sous-entend d'aucune façon que l'employé a droit à une rémunération ou à d'autres compensations du Syndicat des employées et employés nationaux durant l'intervalle entre deux (2) périodes distinctes d'emploi).

- e) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5);
- f) « jour de repos », désigne le samedi et (ou) le dimanche;
- g) « enfant à charge » désigne l'enfant naturel ou légalement adopté de l'employé ou du conjoint, ou l'enfant du conjoint, qui n'est pas marié, qui est sans travail, qui est à charge et âgé de moins de 21 ans s'il n'est pas inscrit à temps plein dans un établissement d'enseignement, ou qui est âgé de moins de 25 ans. La définition de conjoint et d'enfant s'appliquera à toutes les clauses pertinentes, à tous les régimes de bien-être et d'avantages, de la convention, sauf au régime de retraite où l'enfant à charge est défini par la loi;
- h) « employé » désigne une personne qui est membre de l'unité de négociation, y compris les employés nommés pour une période déterminée et à temps partiel;
- i) « employeur » désigne le Syndicat des employées et employés nationaux;
- j) « jour férié » désigne un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention;
- k) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par trente-cinq (35);
- l) « partage d'emploi » désigne une situation où un poste est divisé également entre deux employés;
- m) « autorisation d'absence » désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé pendant ses heures de travail normales prévues à l'horaire;

- n) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies par le Syndicat des employés de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au syndicat, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;
- o) « employé à temps partiel » désigne une personne employée par le Syndicat des employées et employés nationaux et qui est tenue de travailler moins de trente-cinq (35) heures par semaine et qui travaille au moins 17,5 heures par semaine;
- p) « avancement » désigne une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal dépasse le taux de rémunération maximal applicable au poste qu'occupait l'employé immédiatement avant la nomination, d'un montant équivalant à au moins l'augmentation d'échelon annuelle de salaire la moins élevée, applicable au poste auquel il est nommé;
- q) « détachement » désigne l'affectation temporaire payée, autorisée, d'un employé, à un poste dans une organisation autre que l'employeur, afin d'exécuter des fonctions pour ladite organisation. Aucun employé ne fera l'objet d'un détachement sans son consentement;
- r) « conjoint » désigne une personne avec qui l'employé est légalement marié, ou une personne avec qui l'employé a cohabité pendant une période continue d'au moins un (1) an et qui a été identifiée auprès de l'employeur comme le conjoint de l'employé, sans égard au sexe;
- s) « employé nommé pour une période déterminée » désigne une personne employée par l'employeur pendant une période précise pour s'acquitter de fonctions, soit à temps plein ou à temps partiel, mais qui cesse d'être employée lorsque la période précisée est terminée, à moins que la période ne soit prolongée d'une autre période précise ou qu'on y mette fin avant la période précisée;

- t) « mutation » désigne la nomination à un poste qui ne constitue pas de l'avancement;
- u) « syndicat » désigne le Syndicat des employés de l'Alliance;
- v) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176.

ARTICLE 3
CHAMP D'APPLICATION

- 3.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Syndicat des Employés de l'Alliance, aux employés et à l'employeur.
- 3.02** Les textes français et anglais de la présente convention sont des textes officiels.
- 3.03** Lorsque le genre masculin ou féminin est utilisé dans cette convention, il est considéré comme comprenant les deux genres, à moins d'indications contraires précises dans la présente convention.

ARTICLE 4
DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01** Toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs que l'employeur n'a pas abrégés, délégués ou modifiés par la présente convention sont reconnus par le syndicat comme appartenant à l'employeur.

ARTICLE 5
RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 5.01** L'employeur reconnaît le Syndicat des employés de l'Alliance comme agent de négociation unique de tous ses employés visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail de l'Ontario, daté du 16 avril 1980.

ARTICLE 6

NOMINATION DES REPRÉSENTANTS

- 6.01** L'employeur reconnaît le droit du syndicat de nommer des employés comme représentants du syndicat.
- 6.02** Le syndicat convient de restreindre la nomination des représentants à un nombre raisonnable.
- 6.03** Le syndicat doit informer l'employeur, par écrit, du nom de ses représentants.
- 6.04** Le représentant, chaque fois que cela est possible, obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès de collègues de travail sur des plaintes urgentes, pour rencontrer la direction afin de régler les griefs, pour assister à des séances de consultation ainsi qu'à des réunions convoquées par la direction. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif raisonnable. Lorsque cela peut se faire, le représentant se présente à son superviseur avant de reprendre son travail normal.
- 6.05** a) L'employeur convient de reconnaître un comité de deux (2) employés par unité de négociation, choisis par le syndicat, comme comité de négociation du syndicat. Il est accordé aux dits employés un congé payé afin d'assister aux réunions avec l'employeur dans le cadre des négociations, y compris le temps pour se rendre aux dites réunions et en revenir.
- b) Advenant que l'une ou l'autre partie désire convoquer une réunion afin de négocier, ladite réunion doit avoir lieu à un moment et à un endroit dont les parties auront convenu.
- 6.06** Un représentant se voit accorder du temps libre payé au cours de la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, pour représenter un membre d'une unité de négociation du Syndicat des employés de l'Alliance (SEA). Ce temps libre devra être consigné sur un formulaire de congé approprié.

- 6.07** Le syndicat a le droit de nommer un représentant qui représente toutes les unités de négociation au sein de tout comité mixte. Le nombre de représentants syndicaux peut être augmenté à la suite d'un accord mutuel.
- 6.08** L'employeur convient d'accorder à un représentant du SEA et à un nouvel employé jusqu'à concurrence d'une (1) heure de congé payé pour aviser les employés nouvellement embauchés, au moment de l'orientation, du fait qu'il existe une relation de négociation collective entre le syndicat et l'employeur.
- 6.09** L'employeur convient d'autoriser jusqu'à 7 jours de formation par année aux représentants syndicaux délégués nommés conformément à l'article 6.03. Un tel congé ne doit pas nuire aux activités de l'employeur et doit être accordé en fonction des nécessités de service lorsqu'une telle formation est donnée ou approuvée par l'agent de négociation. Les représentants syndicaux délégués ne doivent pas faire l'objet d'une perte de salaire lorsqu'ils assistent à une telle formation.

ARTICLE 7

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 7.01** Tous les employés visés par la présente convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du syndicat. L'employeur convient de retenir la moitié de la cotisation mensuelle, telle qu'elle est certifiée par le trésorier du syndicat, de chaque chèque de paie versé toutes les deux semaines chaque mois, pour chaque employé de l'unité de négociation, et de faire parvenir le montant des cotisations au trésorier du syndicat, ainsi qu'une liste des employés et du montant retenu au nom de chaque employé.
- 7.02** L'employeur veille à ce que les formules T4 distribuées aux employés de l'unité de négociation indiquent le montant retenu à titre de cotisations syndicales et remis au syndicat.

ARTICLE 8
MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES

- 8.01** S'il advenait que l'employeur fusionne, amalgame ou combine l'une de ses fonctions ou opérations avec celles d'une autre organisation pendant la période de validité de la présente convention, l'employeur convient, dans le cadre de tout accord de fusion intervenu, que tous les avantages et toutes les conditions d'emploi des employés seront intégrés et ne seront pas touchés défavorablement pour la durée de la présente convention collective.
- 8.02** S'il advenait que le syndicat modifie sa raison sociale, qu'il s'affilie à tout autre syndicat ou groupe de syndicats, ou fusionne avec lui, l'organisme qui en résultera conservera tous les droits et privilèges acquis par le syndicat précédent et la convention collective en vigueur le demeurera pour la durée de la présente convention.
- 8.03** Tous les avantages dont les employés jouissent ou bénéficient présentement peuvent être modifiés à la suite d'un accord mutuel entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 9
INFORMATION DESTINÉE AU SYNDICAT

- 9.01** L'employeur fait parvenir au secrétaire du syndicat le nom de tous les employés nouvellement embauchés qui feront partie de l'unité de négociation au moment où ces employés entrent au service de l'employeur. L'employeur convient, en outre, d'aviser le syndicat du nom de tout employé qui quitte le service de l'employeur.
- 9.02** L'employeur remet au syndicat cinq (5) exemplaires bilingues de la présente convention collective dans les deux semaines qui suivent la reproduction de la convention.
- 9.03** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage est mis à la disposition du syndicat pour l'affichage des avis officiels à des endroits facilement accessibles déterminés par l'employeur.

ARTICLE 10
INFORMATION DESTINÉE AUX EMPLOYÉS

- 10.01** À la demande d'un employé adressée à son supérieur immédiat, l'employeur doit lui permettre de consulter son dossier personnel et lui remettre une copie de tout document contenu dans ledit dossier dont il fait la demande.
- 10.02** L'employeur remet à chaque employé de l'unité de négociation un exemplaire signé de la présente convention dans les deux semaines suivant réception de la présente convention des mains de l'imprimeur.
- 10.03** Dans les 30 jours suivant la fin de l'année, l'employeur doit accorder, à chaque employé, l'accès à son relevé de congés payés a utilisés au cours de la dernière année et au nombre de congés payés qu'il lui reste à utiliser.

ARTICLE 11

DROITS DE LA PERSONNE

- 11.01** L'employeur convient de maintenir sa politique, de n'exercer ou de ne pratiquer aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition à l'égard d'un employé, en raison de l'âge, de la race, de la croyance, de la couleur, des origines nationales ou ethniques, de la langue, des allégeances politiques ou religieuses, de l'invalidité, du sexe, de la situation familiale, de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou en raison de l'adhésion de l'employé au syndicat ou de ses activités au sein du syndicat.
- 11.02** L'employeur accepte l'obligation d'adaptation des employé-e-s à hauteur de difficultés excessives. De même, l'employeur reconnaît et endosse pleinement toutes les lois en matière de droits de la personne, le cas échéant, et il consent d'être lié par les termes de ces lois.

ARTICLE 12
RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

- 12.01** L'employé pourra exercer un autre emploi ou d'autres activités à l'extérieur des heures au cours desquelles il est tenu de travailler pour l'employeur, à moins que ce dernier ne déclare qu'à son avis, cet emploi ou ces activités présentent un conflit d'intérêts en vertu des politiques de l'Élément.
- 12.02** Chaque employé a la responsabilité d'aviser l'employeur s'il exerce un emploi à l'extérieur et ou une autre activité qui peut créer un conflit d'intérêts au sens de l'article 12.01. À la réception du dit avis, l'employeur doit aviser l'employé dans un délai de vingt (20) jours ouvrables si, à son avis, ladite activité crée un conflit d'intérêts.

ARTICLE 13

DURÉE DU TRAVAIL

- 13.01** a) La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail est de sept (7) heures consécutives (à l'exclusion d'une pause-repas d'au moins une demi-heure) entre 7 h et 18 h.
- b) Sous réserve des nécessités du service, l'employé a le droit de choisir et de demander d'effectuer des horaires variables ou décalés, entre 7 h et 18 h, et cette demande ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- 13.02** a) Nonobstant les dispositions du présent article, un employé peut, et avec l'autorisation de l'employeur, s'il le demande, effectuer sa semaine de travail en une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, sur une période de quatorze (14) jours civils, vingt et un (21) jours civils ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine. En application de la présente clause, la façon de relever les présences fera l'objet d'une entente entre l'employé et l'employeur. Durant chaque période de quatorze (14) jours, vingt et un (21) jours ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- b) Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, la mise en application d'un horaire de travail différent ne peut entraîner, de ce seul fait, un surcroît d'heures supplémentaires ou un paiement supplémentaire, ni ne peut être considérée comme retirant à l'employeur le droit d'établir les heures de travail qui sont autorisés par la présente convention.
- c) Toute disposition spéciale peut être prise à la demande de l'une ou l'autre des parties, et elle doit être convenue mutuellement entre l'employeur et l'employé.

- d) L'employé qui est tenu de travailler son « jour de congé comprimé » (JCC) verra ce jour reporté à un autre jour ouvrable mutuellement acceptable pour l'employé et le superviseur. Tous les efforts raisonnables doivent être faits pour donner à l'employé autant de préavis que possible si le JCC doit être déplacé. Pour le traitement des JCC qui surviennent un jour férié, veuillez consulter l'article 18.06.
- e) Lorsque l'employeur accorde des heures de travail flexibles à un employé, l'employeur se réserve le droit de retirer ledit horaire à l'employé au moyen d'un avis écrit donné un mois d'avance.

Périodes de repos

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

ARTICLE 14 **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

14.01 Dans le présent article, l'expression

- a) «heures supplémentaires» désigne le travail autorisé accompli en excédent des heures normales de travail de l'employé;
- b) «salaire au taux normal» désigne le taux de rémunération horaire;
- c) «tarif et demi» désigne le produit d'une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire;
- d) «double tarif» désigne le produit de deux (2) fois le taux de rémunération horaire.

Attribution du travail supplémentaire

- 14.02** a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit éviter, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles.
- b) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé, l'employeur, chaque fois que cela est possible, donne un préavis minimal de vingt-quatre (24) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires. On entend par « cas d'urgence » une situation soudaine, urgente ou habituellement inattendue ou une situation devant être réglée immédiatement.

Rémunération du travail supplémentaire

- 14.03** Sous réserve de la clause 14.08, tout employé qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire durant son jour de travail à l'horaire, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées.

14.04 Sous réserve de la clause 14.08

- a) l'employé qui est tenu de travailler lors d'un premier jour de repos, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) pour les sept (7) premières heures et à double tarif (2) par la suite;
- b) l'employé qui est tenu de travailler, un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, a droit à une rémunération calculée à double tarif (2). L'expression «deuxième jour de repos» ou «jour de repos subséquent» désigne le deuxième jour ou le jour suivant d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

14.05 Sous réserve de la clause 14.08, lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail, un jour de repos, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicables; ou
- ii) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux de rémunération horaire, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne doit s'appliquer que la première fois que l'employé se présente au travail au cours d'une période de sept (7) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.

14.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et s'y présente effectivement selon les conditions énoncées à la clause 14.04 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport normaux, il est remboursé de ses dépenses raisonnables engagées de la manière suivante :

- a) les frais de millage au taux normalement payé à l'employé, lorsqu'il est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile et qu'il voyage au moyen de sa propre voiture; ou
- b) les dépenses vraiment engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

- 14.07** Lorsqu'un employé est tenu de faire des heures supplémentaires, le temps que l'employé met pour se rendre à son lieu normal de travail ou pour rentrer chez lui ne constitue pas du temps de travail.
- 14.08** L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 14.03, 14.04 et 14.05, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué par lui, lorsque le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales.
- 14.09** Les employés doivent consigner, de la manière déterminée par l'employeur, les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.
- 14.10** Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf dans le cas où, à la demande de l'employé, ces heures peuvent être indemnisées sous forme de congé payé équivalent. Les heures supplémentaires approuvées en tant que congé compensatoire doivent être prises comme congé autorisé, sauf dans le cas où le congé est refusé par l'employeur en raison d'exigences opérationnelles. Cette approbation ne peut être refusée sans motif valable.
- 14.11** Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, aucun double paiement des heures supplémentaires ne sera fait pour les mêmes heures de travail effectuées.
- 14.12** a) L'employé qui est autorisé à effectuer trois (3) heures supplémentaires ou plus après ses heures normales de travail bénéficie d'une indemnité quotidienne de repas à moins qu'un repas soit fourni.
- b) L'employé qui est autorisé à travailler un jour de repos ou un jour férié payé bénéficie d'une indemnité quotidienne de repas à moins qu'un repas soit fourni.

- 14.13** L'employeur rembourse à l'employé les frais raisonnables de soins familiaux, conformément à la politique du Syndicat des employées et employés nationaux en matière d'obligations familiales, lorsque l'employé travaille en dehors de ses heures normales de travail. Le versement du montant total sera effectué lorsque l'employé remettra un reçu à l'employeur.
- 14.14** Lorsque, dans une année, l'employé n'a pas bénéficié de tous ses congés compensateurs, la portion non utilisée sera rémunérée en espèces; toutefois, s'il en fait la demande, il pourra, avec l'approbation de l'employeur, reporter cinq (5) jours qui ont été acquis et le reste lui sera rémunéré en espèces.
- 14.15** Lorsqu'un employé est malade ou qu'il a droit à un congé spécial au cours de toute période de congé compensatoire, la période du congé ainsi déplacée est ajoutée à sa période de congé ou restaurée, afin d'être utilisée à une date ultérieure, à la condition que toute demande de congé de maladie soit justifiée par un certificat signé par un médecin qualifié.

ARTICLE 15 **CONGÉS ANNUELS PAYÉS**

15.01 Aux fins du présent article, il est de la pratique de l'employeur de consigner, de faire le suivi et de rapporter les congés en heures.

Pour chaque mois civil au cours duquel un employé touche la rémunération d'au moins soixante-dix (70) heures, il peut accumuler des crédits de congé annuel au taux de :

- a) huit virgule sept cinq (8,75) heures s'il a achevé moins de quatre (4) années d'emploi continu;
- b) onze virgule six sept (11,667) heures s'il a complété quatre (4) années d'emploi continu;
- c) quatorze virgule cinq huit trois (14,583) heures s'il a complété douze (12) années d'emploi continu;
- d) dix-sept virgule cinq (17,5) heures s'il a complété vingt (20) années d'emploi continu;
- e) dix-huit virgule neuf cent cinquante-huit (18,958) heures, s'il a complété vingt-trois (23) années d'emploi continu.

* Les crédits de congé annuel doivent être pris en « heures ».

Aux fins de la clause 15.01 uniquement, un congé non payé de plus de trois (3) mois sera déduit du calcul « d'emploi continu » pour les besoins du calcul du congé annuel de l'employé concerné.

15.02 L'employé a droit aux congés annuels payés dans la mesure de ses crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé.

- 15.03** En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, l'employeur recouvrera sur tout montant d'argent dû à l'employé un montant équivalant aux congés annuels non acquis mais utilisés par l'employé, calculé en fonction du taux de rémunération que l'employé touchait à la date de cessation.
- 15.04** Si l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même, ou sa succession, touche, en remplacement des congés annuels acquis, un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre d'heures de congé annuel acquises mais non utilisées par le taux de rémunération journalier applicable à l'employé immédiatement avant la cessation de son emploi.
- 15.05** Si l'employé tombe malade ou a droit à un congé spécial au cours de toute période de congé annuel, la période de congé ainsi déplacée est ajoutée à sa période de congé ou rétablie pour une utilisation à une date ultérieure, à condition que tout congé de maladie réclamé soit attesté par un certificat signé par un médecin qualifié.
- 15.06** Lorsque l'employeur annule une période de congé annuel autorisée, il rembourse à l'employé tous les frais d'annulation et toutes les dépenses non remboursables que l'employé a engagés.
- 15.07** Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, l'employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses réelles, approuvées par l'employeur, qu'il engage :
- a) pour se rendre à son lieu de travail; et
 - b) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il reprend immédiatement ses vacances après avoir terminé l'exécution des tâches pour lesquelles il a été rappelé, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.
- 15.08** L'employé n'est pas jugé en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 15.07, au remboursement des dépenses réelles qu'il a engagées.

Attribution des congés annuels

- 15.09** a) Les demandes de congés annuels de cinq (5) jours ou plus se font normalement au moins une (1) semaine avant le début de ces congés. L'employeur peut accorder des congés annuels à plus court préavis que celui prévu dans la présente clause. Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.
- b) Les demandes de congés annuels de moins de cinq (5) jours se font normalement au moins 48 heures avant le début de ces congés. L'employeur peut accorder des congés annuels à plus court préavis que celui prévu dans la présente clause. Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif raisonnable.
- 15.10** En cas de demandes conflictuelles faites par deux employés ou plus, la durée de l'emploi continu constitue le facteur déterminant, sauf que l'employeur ne sera ni tenu ni contraint d'annuler un congé accordé auparavant à un employé comptant moins d'années de service.
- 15.11** L'employeur autorise le report des congés annuels, mais ce report ne doit pas dépasser les droits à congé annuel d'une année donnée. Tous les autres congés sont payés en espèces ou en congé autorisé à la demande de l'employé ou selon les directives de l'employeur. Avant qu'un report supplémentaire ne soit approuvé, les reports antérieurs accumulés doivent être utilisés.
- 15.12** Lorsqu'il accorde des congés annuels payés à l'employé, l'employeur :
- a) fait tout effort raisonnable pour accorder les congés annuels à l'employé aux dates que celui-ci a précisées; et
- b) approuve les congés à un moment opportun et au plus tard un mois avant le début du congé, le cas échéant.

- 15.13** a) L'employé qui a accumulé plus de congés annuels que prévus au paragraphe 15.11 ci-dessus peut, à la demande de l'employeur après le 1^{er} octobre, devoir écouler ses crédits de congé avant la fin de l'année civile, ou à une période fixée d'un commun accord entre l'employé et l'employeur.
- b) Si l'employé ne détermine pas une période de congé annuel à la demande de l'employeur, l'employeur peut fixer le congé annuel de l'employé pour une période équivalente à l'excédent de crédits de congé annuel.
- c) Si l'employeur refuse la demande écrite de congé annuel, les dispositions énoncées au paragraphe b) ne s'appliquent pas pour cette année civile.

ARTICLE 16 **CONGÉS DE MALADIE PAYÉS**

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

Attribution des congés de maladie

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

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

16.03 À moins d'indications contraires et préalables, une déclaration signée de l'employé, indiquant qu'à la suite d'une maladie ou d'une blessure, il était incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux conditions de la clause 16.02, a) si le nombre total de jours de congés de maladie payés accordés au cours d'une année financière n'excède pas quinze (15) jours en s'appuyant uniquement sur des déclarations signées par l'employé. L'employeur peut prolonger les délais précités selon les circonstances particulières.

16.04 À moins d'indications contraires de la part de l'employé, l'employeur paye les cotisations de l'employé et de l'employeur aux fins des avantages sociaux, sauf les cotisations du régime de retraite, pendant une période d'au plus un an, ou plus longtemps, comme le prévoit la clause 16.07, pour tout employé qui est en congé non payé pour cause de maladie. Ce paiement est remboursé à l'employeur par l'employé après son retour au travail.

Le paiement s'effectuera selon un calendrier qui convient à l'employeur et à l'employé à condition que la période maximale n'excède pas la période de congé.

Si l'employé ne retourne pas au travail, il reconnaît qu'il doit à l'employeur le montant payé sous forme d'avance pour les cotisations aux fins des avantages pendant la période en question.

- 16.05** L'employé ne bénéficie pas d'un congé de maladie payé au cours de toute période pendant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 16.06** Si l'employé n'a pas les crédits suffisants pour se voir accorder un congé de maladie payé selon les dispositions du présent article, un congé de maladie additionnel payé peut être accordé à un employé pour une période pouvant aller jusqu'à vingt-cinq (25) jours, à la discrétion de l'employeur, sous réserve du recouvrement de la valeur de tout congé de maladie anticipé sur tout avantage acquis ou acquis par la suite par l'employé.
- 16.07** Lorsqu'il a été établi que l'employé sera absent du travail pour cause d'invalidité prolongée, l'employeur peut, à intervalles raisonnables, demander que l'employé l'avise de la date prévue du retour au travail. Le facteur de motivation consiste à prévoir comment la charge de travail sera répartie pendant l'absence.
- 16.08** a) Après avoir épuisé ses crédits de congé de maladie payé, l'employé a droit à un congé non payé pour la durée de sa maladie, jusqu'à concurrence de deux (2) ans et, par la suite, à un congé non payé additionnel en fonction de chaque cas, comme cela pourrait être requis en vertu de l'obligation d'adaptation. Nonobstant la clause 30.01, l'employé qui bénéficie d'un autre congé non payé pour cause de maladie, en conformité avec la clause 16.08, (a) bénéficie de la protection de son emploi pendant cette période additionnelle.
- b) Pendant deux (2) autre année, l'employé conserve le droit de s'inscrire à tout concours restreint pour tout poste vacant, comme s'il était toujours un employé.

16.09 Lorsque l'on accorde un congé de maladie payé à l'employé, et qu'un congé d'accident de travail est par la suite approuvé pour la même période, aux fins de consignation des congés de maladie payés, on estimera ne pas avoir accordé de congé de maladie payé à l'employé.

ARTICLE 17
CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS

17.01 L'employé qui est élu à une charge à temps plein au sein du syndicat bénéficie d'un congé non payé d'une période conforme à son mandat.

Congé de deuil payé

17.02 Aux fins de l'application de la présente clause, la définition de la « proche famille » comprend les parents d'un conjoint de fait, de la même manière qu'elle comprend les parents d'un conjoint.

Aux fins de l'application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint, l'enfant propre de l'employé, l'enfant du conjoint ou l'enfant en tutelle, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents, les petits-enfants et un parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

- a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé a droit à un congé de deuil payé d'une période de cinq (5) jours pour des raisons liées au décès, et peut, de plus, bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b) Dans des circonstances spéciales et à la demande de l'employé, le congé de deuil payé peut s'étendre au-delà du lendemain des funérailles.
- c) L'employé a droit à trois (3) jours de congé de deuil payés pour des raisons liées au décès de sa nièce ou de son neveu, de son gendre ou de sa belle-fille.

- d) L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son oncle ou de sa tante. Ce congé peut être prolongé jusqu'à trois (3) jours lorsqu'il est clair que l'employé doit s'occuper d'activités spéciales ou inhabituelles afin d'aider d'autres parents en deuil appartenant à sa famille immédiate.
- e) Si, au cours d'une période de congé compensateur ou de congé annuel, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé admissible à un congé de deuil payé aux termes des paragraphes a), b), c) ou d) de la présente clause, l'employé bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensateur ou de congé annuel sont reconstitués dans la limite de tout congé de deuil payé accordé parallèlement.
- f) Dans des cas particuliers, et à la demande d'un employé, un congé de deuil payé peut être accordé en sus de ce qui est prévu à la clause 17.02.

Congé payé pour comparution

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

- a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b) de faire partie d'un jury;
- c) d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin à une procédure 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 celles où il exerce les fonctions de son poste;
- iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui; ou
- v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui.

Congé pour obligations familiales

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

Congé de maternité

17.04 a) L'employée qui devient enceinte doit avertir l'employeur au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse et, sous réserve du paragraphe b) de cette clause, doit, douze (12) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse, bénéficier, en vertu de ce paragraphe d'une période de congé non payé qui se termine au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de la fin de la grossesse, sous réserve de la clause 17.04 d).

b) L'employeur peut :

- i) à la demande écrite de l'employée, retarder le début du congé de maternité non payé de l'employée ou y mettre fin avant l'expiration des dix-sept (17) semaines qui suivent la date de la fin de la grossesse;
- ii) permettre à l'employée de commencer son congé de maternité plus de douze (12) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse;

- iii) lorsqu'un congé de maternité non payé est demandé, exiger de l'employée un certificat médical attestant sa grossesse.
- c) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de «l'emploi continu» aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'ancienneté et de l'augmentation d'échelon de salaire. Pendant ledit congé, l'employeur continue de verser sa contribution normale aux régimes de pension et d'avantages sociaux.
- d) i) L'employée qui fournit une preuve à l'employeur qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi en vertu des dispositions applicables de la Loi sur l'assurance-emploi, et qu'elle reçoit ces prestations, touche une indemnité de congé de maternité en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'elle touche cette indemnité, l'employée continuera d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.
- ii) Les employées n'ont aucun droit acquis en ce qui concerne les paiements en vertu du régime, sauf ceux qui sont versés pendant une période de chômage précisée dans le régime.
- iii) Les paiements versés en regard d'une rémunération annuelle garantie ou d'une rémunération différée ou d'une indemnité de départ ne sont pas réduits ou majorés par des paiements versés en vertu du régime.
- e) La requérante, en vertu du paragraphe d), signe un accord avec l'employeur, aux termes duquel :
 - i) elle retournera au travail et demeurera au service de l'employeur pendant une période équivalant à la période de congé de maternité dont elle a bénéficié;

- ii) elle retournera au travail à la date de la fin de son congé de maternité, à moins que cette date ne soit modifiée avec le consentement de l'employeur.
- f) Si l'employée ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du paragraphe e), elle reconnaît qu'elle doit à l'employeur le montant qu'elle a touché à titre d'indemnité de congé de maternité.

Congé de maternité et congé parental

Prestations supplémentaires d'assurance-emploi

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

- a) une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période d'attente de deux semaines, moins toute autre somme acquise pendant ladite période; et/ou
- b) pendant un maximum de quinze (15) semaines, un paiement équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme acquise pendant cette période, qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si elle n'avait pas acquis de sommes supplémentaires pendant cette période.

Congé parental

17.06 a) L'employé reçoit vingt et une (21) heures de congé payé pour des besoins liés à la naissance ou à l'adoption de son enfant. Une employée enceinte aura droit à ce congé de vingt et une (21) heures immédiatement avant le début de son congé de maternité.

- b) L'employé qui a besoin d'un congé pour des motifs rattachés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant qui se joint à la famille immédiate bénéficie d'un congé non payé pouvant aller jusqu'à trente-cinq (35) semaines.
- c) Un avis qu'un congé sera demandé en vertu de la présente clause doit être donné au moins trois (3) mois avant la date prévue du début de ce congé. L'employé devra faire tout en son possible afin de tenir l'employeur au courant des besoins de congé. L'employeur peut renoncer à l'avis du besoin de congé.
- d) L'employeur peut :
 - i) retarder le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii) obliger l'employé à présenter le certificat de naissance de l'enfant ou une preuve d'adoption.
- e) Le congé parental non payé utilisé par un couple d'employés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ne doit pas dépasser un total de trente-cinq (35) semaines pour l'ensemble des deux employés.
- f) Le congé accordé en vertu de la présente clause sera compté dans le calcul de la durée de «l'emploi continu» aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Le temps consacré à ce congé sera compté aux fins de l'ancienneté et de l'augmentation d'échelon de salaire. Au cours de ce congé, l'employeur continue de verser sa part applicable des régimes de pension et d'avantages sociaux.

- g) i) L'employé qui fournit une preuve à l'employeur qu'il a fait une demande de prestations d'assurance-emploi en vertu des dispositions applicables de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et qu'il reçoit ces prestations, touche une indemnité de congé parental en conformité avec le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Pendant qu'il touche cette indemnité, l'employé continue d'accumuler des crédits de congé annuel et de congé de maladie.
- ii) Les employés n'ont aucun droit acquis en ce qui concerne les paiements en vertu du régime, sauf ceux qui sont versés pendant une période de chômage précisée dans le régime.
- iii) Les paiements versés en regard d'une rémunération annuelle garantie ou d'une rémunération différée ou d'une indemnité de départ ne sont pas réduits ou majorés par des paiements versés en vertu du régime.
- h) Le requérant, en vertu du paragraphe g), signe un accord avec l'employeur, aux termes duquel :
 - i) il retournera au travail et demeurera au service de l'employeur pendant une période équivalant à la période de congé parental dont il a bénéficié;
 - ii) il retournera au travail à la date de la fin du congé parental, à moins que cette date ne soit modifiée avec le consentement de l'employeur.
 - iii) Si l'employé ne retourne pas au travail conformément aux dispositions du paragraphe h), pour des raisons autres que le décès, il reconnaît qu'il doit à l'employeur le montant qu'il a touché à titre d'indemnité de congé parental.

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

- a) pendant un maximum de trente-cinq (35) semaines, un paiement, aux personnes admissibles en vertu des dispositions applicables de la *Loi sur l'assurance-emploi* (congé parental), équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme acquise pendant cette période, qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait été admissible s'il n'avait pas acquis de sommes supplémentaires pendant cette période.
- b) pendant un maximum de cinq (5) semaines, un paiement, aux personnes admissibles en vertu des dispositions applicables de la *Loi sur l'assurance-emploi* (enfant ayant des besoins spéciaux), équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé est admissible et quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme acquise pendant cette période, qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait été admissible s'il n'avait pas acquis de sommes supplémentaires pendant cette période.
- c) Lorsque l'employé n'a pas touché auparavant des prestations de congé de maternité ou parental en regard de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, et qu'il doit subir une période d'attente de deux semaines avant de toucher des prestations d'assurance-emploi, il touchera une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son taux de rémunération hebdomadaire au titre de cette «période d'attente».

17.08 a) Dans le cas de l'employé à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 17.05 et 17.07 ci-dessus est celui auquel il a droit le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou le congé parental.

- b) Dans le cas de l'employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux clauses 17.05 et 17.07 ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire calculé au prorata auquel il a droit, établi sur une moyenne de la période des six (6) mois d'emploi continu précédant immédiatement le début du congé de maternité ou le congé parental.
- c) Lorsque l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon annuelle au cours de la période de congé de maternité ou de congé parental, les paiements versés aux termes des clauses 17.05 et 17.07 ci-dessus sont rajustés en conséquence.

Congé payé pour obligations familiales et rendez-vous personnels

- 17.09** a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou de fait), le père, la mère (par remariage ou les parents nourriciers) qui ne demeurent pas forcément avec l'employé, mais qui ont besoin d'aide, ou tout autre parent demeurant au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) Le congé payé pour obligations familiales sera accordé selon les modalités suivantes :
- i) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé;
 - ii) un congé payé pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille pour qu'il reçoive des soins médicaux ou dentaires, ou pour une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, ou des organismes de soins de longue durée;
 - iii) un congé payé pour les rendez-vous personnels de l'employé chez le médecin ou chez le dentiste.

- c) Le nombre total de jours de congé payé accordé en vertu de la présente clause, c.-à-d. congé payé pour obligations familiales ou pour rendez-vous personnels, au cours d'une année financière, ne doit pas dépasser 42 heures par année.

Congé non payé pour les soins à long terme de la famille immédiate

17.09.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accessibilité au congé aux fins de soins à long terme dans la famille immédiate.

- a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille se définit comme le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants (y compris les enfants en famille d'accueil ou du conjoint légal ou de fait), les parents (par remariage ou les parents nourriciers) ou tout autre parent étant membre permanent de la famille de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.
- b) Sous réserve du paragraphe a), un employé a droit au congé non payé pour les soins à long terme de la famille en conformité avec les conditions suivantes :
 - i) un employé doit informer par écrit l'employeur aussitôt que possible, mais pas moins de quatre (4) semaines avant la date de début de ce congé, à moins qu'en raison d'une urgence ou circonstances imprévues, cet avis ne peut être donné;
 - ii) le congé accordé en vertu de ce paragraphe doit être d'une période minimum de trois (3) semaines;
 - iii) la période totale de congé accordée en vertu de ce paragraphe ne doit pas dépasser cinq (5) années pendant la période d'emploi totale de l'employé au Syndicat des employées et employés nationaux;
 - iv) le congé accordé pour un période d'un (1) an ou moins doit être planifié de façon à assurer la continuité des services donnés;

- c) Un employé en congé non payé peut modifier la date de son retour si une telle modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires à l'employeur.
- d) Tous les congés non payés accordés pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ne doivent pas être pris en compte dans le calcul de temps maximum alloué pour les soins à long terme de la famille immédiate pendant la période d'emploi totale d'un employé au Syndicat des employées et employés nationaux.

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

- 17.10 a)** À la demande de l'employé, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'au moins cent quarante (140) heures, jusqu'à concurrence de cinq (5) années, lui est accordé pendant la durée totale de son emploi au Syndicat des employées et employés nationaux pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. L'employé doit donner un préavis d'au moins un (1) mois avant de prendre un congé en vertu de la présente clause, si le congé est de moins de trois (3) mois, et un préavis d'au moins trois mois si le congé est de plus de trois (3) mois. Toute période de préavis peut être supprimée par l'employeur à la demande de l'employé. Cette renonciation ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- b) Le congé non payé d'une période de plus de trois (3) mois, accordé en vertu de la présente clause, est déduit du calcul de la durée de «l'emploi continu» aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel de l'employé en cause. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

Congé payé d'engagement

- 17.11** Après une (1) année complète d'emploi continu chez l'employeur, l'employé qui donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours bénéficie d'un congé payé d'engagement de trente-cinq (35) heures aux fins de contracter un engagement.

Congé payé pour accident du travail

17.12 L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable, déterminée comme la période pendant laquelle il touche des indemnités de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail en raison :

- a) d'une blessure corporelle subie dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire 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 à l'employeur 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 mandataire a payé la prime.

Congé non payé pour des raisons personnelles

- 17.13** a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut accorder un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an à l'employé pour des raisons personnelles, y compris pour des motifs d'ordre parental et autres motifs familiaux. Ce congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.
- b) Le congé non payé de plus de trois (3) mois, accordé en vertu du paragraphe a), est déduit du calcul de la durée de «l'emploi continu» aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel de l'employé en cause.
- c) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut être prolongé et ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, parental ou d'adoption.

- d) L'employé qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause doit payer la part de l'employé et de l'employeur pour les régimes d'avantages énoncés à l'article 27 de la présente convention, en vigueur au moment de la signature.

Congé pour motifs religieux

- 17.14** a) À la demande de l'employé, il lui est accordé du temps libre payé pour célébrer des événements religieux en conformité avec ses croyances religieuses. Le temps libre accordé en application de la présente clause sera rattrapé d'une façon dont l'employeur et l'employé conviendront. L'employé a le droit d'utiliser des congés annuels ou des congés compensatoires, s'il le désire, pour rattraper le temps en question.
- b) À défaut d'un accord mutuel quant à une date de remplacement acceptable dans les six (6) premiers mois suivant le congé déplacé, l'employeur peut unilatéralement fixer le « jour de remplacement » mentionné en (a) ci-dessus, soit en dehors des heures de travail régulières, un jour de repos, un jour férié désigné payé ou un jour de congé comprimé. Il est entendu qu'aucune prime pour les heures supplémentaires ne s'applique dans ces situations. Le jour de remplacement peut être établi selon une base horaire.

Congé des fêtes de fin d'année – en vigueur à partir du 26 décembre 2001

- 17.15** a) L'employeur accorde un congé payé aux employés qu'il n'a pas désignés essentiels pour les journées normales de travail qui sont comprises entre le 26 décembre et le 1^{er} janvier.
- b) Les employés désignés essentiels par l'employeur qui doivent travailler durant les journées normales de travail comprises entre le 26 décembre et le 1^{er} janvier, seront soumis aux dispositions concernant les heures supplémentaires prévues à l'article 14.

- c) Les employés désignés essentiels par l'employeur qui travaillent durant les journées normales de travail comprises entre le 26 janvier et le 1^{er} janvier, doivent se voir accorder une (1) journée de congé payé pour chaque jour travailler durant cette période.
- d) Sauf dans des circonstances imprévues, les employés seront prévenus avant le 1^{er} décembre s'ils ont été désignés essentiels et ils devront travailler durant cette période.
- e) Il demeure entendu que seulement les employés désignés peuvent travailler durant cette période.

À la suite de l'adoption des mesures susmentionnées, la pratique officieuse qui consiste à prendre une demi-journée de congé non autorisée le 24 décembre doit être abolie. Il demeure entendu qu'un congé autorisé doit être accordé le 24 décembre sous réserve des conditions habituelles, y compris la présentation d'une formule de demande de congé.

Congé payé ou non payé pour les tâches assignés de l'AFPC ou de l'Élément

17.16 À la demande écrite de la part d'un employé et sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur peut accorder un congé payé ou non payé à un employé pour lui permettre d'accepter des affectations intérimaires, un détachement ou un poste à durée déterminée auprès de l'AFPC ou un autre élément. À l'expiration de ladite affectation, l'employé doit être réintégré dans les fonctions qu'il occupait antérieurement au sein du Syndicat des employées et employés nationaux.

Congé non payé pour la réinstallation du conjoint

17.17 À la demande d'un employé, un congé non payé pour une période maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont le conjoint (y compris le conjoint de fait) est réinstallé en permanence et jusqu'à cinq (5) années à l'employé dont le conjoint est réinstallé temporairement.

Autres congés payés ou non payés

17.18 À sa discrétion, l'employeur peut accorder :

- a) un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé, l'empêchent de se rendre au travail. Un tel congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles qui sont indiquées dans la présente convention. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable.

17.19 Un employé n'a pas droit à un congé payé au cours de toute période durant laquelle l'employé est en congé non payé ou fait l'objet d'une suspension.

ARTICLE 18
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

18.01 Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour tous les employés:

- a) le jour de l'An;
- b) le Vendredi saint;
- c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e) la fête du Canada;
- f) un jour supplémentaire au cours de chaque année qui est, de l'avis de l'employeur, reconnu comme un jour férié provincial ou civil dans la région où l'employé travaille, ou bien dans une région où, de l'avis de l'employeur, aucun jour n'est reconnu comme jour férié provincial ou civil, le premier lundi du mois d'août;
- g) la fête du Travail;
- h) La « journée nationale de la vérité et de la réconciliation », le 30 septembre de chaque année;
- i) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national de l'Action de grâces;
- j) le jour du Souvenir;
- k) le jour de Noël;
- l) le lendemain de Noël;

- m) i) Quatre (4) congés mobiles qui doivent être pris durant l'année civile dans laquelle ils sont accordés et qui ne peuvent être accumulés aux fins d'utilisation au cours des années civiles suivantes.
- ii) L'un de ces quatre (4) jours doit servir en lieu et place de la Fête du Patrimoine, qui sera célébrée comme un congé mobile. Si un jour est proclamé férié en vertu du paragraphe m), et si un tel jour est fêté en février ou en mars, la Fête du Patrimoine mobile cessera d'exister.
- iii) Les employés embauchés après le 1^{er} juillet d'une année civile auront droit à un (1) congé mobile au cours de cette année civile.
- n) Tout autre jour proclamé par le gouverneur en conseil comme jour férié sera intégré comme jour férié désigné payé aux fins de la présente convention.

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

18.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 18.01 coïncide avec le jour de repos de l'employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

18.04 Sous réserve des dispositions des clauses 14.03, 14.04 et 14.05, lorsqu'un employé est tenu par l'employeur de travailler durant un jour férié désigné payé, il touche, en plus de sa rémunération régulière pour ce jour-là, une rémunération calculée à une fois et demie (1 1/2) son salaire pour les sept (7) premières heures et à double tarif (2) par la suite.

18.05 Lorsqu'un jour qui est un jour férié désigné pour l'employé survient au cours d'une période de congé payé, ce jour est considéré comme un jour férié et non comme un jour de congé.

18.06 Si un jour de congé comprimé (JCC) (ou une demi-journée comprimée) survient un jour férié, toutes les heures comprimées seront reportées à un autre jour ouvrable dont l'employé et le superviseur auront convenu.

ARTICLE 19 **INDEMNITÉ DE DÉPART**

Retraite

19.01 L'employé qui a droit à une pension de retraite en vertu du Règlement de l'AFPC sur la pension touche, au moment de sa retraite, une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ. Pour plus de clarté, l'indemnité de départ sera calculée au prorata lorsque la dernière année de service est une année incomplète.

Démission

19.02 L'employé qui démissionne après dix (10) années ou plus d'emploi continu et qui n'a pas droit à une indemnité de départ en vertu de la clause 19.01 touche une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.

Décès

19.03 Si l'employé décède après une (1) année ou plus d'emploi continu, sa succession recevra un montant déterminé en conformité avec la clause 19.01, même si les conditions énoncées à la clause 19.01 peuvent ne pas avoir été remplies, et peu importe toute autre prestation payable.

Renvoi pour incapacité

19.04 Un employé qui est renvoyé pour incapacité touche une (1) semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu.

ARTICLE 20

RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION

- 20.01** L'employé est payé toutes les deux (2) semaines par dépôt direct à l'institution financière de son choix et il reçoit un relevé écrit pour chaque dépôt sur lequel sont indiqués son traitement brut et net ainsi que les détails de toutes les retenues. Dans des circonstances exceptionnelles, d'autres dispositions seront prises pour le paiement.
- 20.02** À moins d'indications contraires précisées dans la lettre d'offre, le taux de rémunération de l'employé, au moment de la nomination, est le minimum de l'échelle de traitement applicable au niveau de classification auquel l'employé est nommé. Un employé a droit aux augmentations d'échelon périodiques qui correspondent à l'échelle de traitement applicable jusqu'à ce que le maximum de cette échelle de traitement ait été atteint.
- 20.03** Lorsque l'employé obtient de l'avancement, il a droit au taux de rémunération dans l'échelle de traitement du niveau de classification au regard duquel il a obtenu de l'avancement et qui pourvoit à une augmentation d'un montant qui n'est pas inférieur à l'augmentation d'échelon annuelle la plus basse à laquelle pourvoit la nouvelle échelle de traitement.
- 20.04** Si l'employé obtient de l'avancement ou s'il est muté à une date qui coïncide avec la date à laquelle il aurait par ailleurs touché une augmentation d'échelon au regard de son ancien poste, cette augmentation d'échelon est réputée avoir été dûment autorisée avant qu'ait été déterminé le taux de rémunération applicable à l'employé lors de l'avancement ou de la mutation, selon le cas.
- 20.05** La date d'augmentation d'échelon de salaire de l'employé nommé à un poste est sa date d'anniversaire de la période d'augmentation d'échelon du poste auquel l'employé a été nommé.
- 20.06** La période d'augmentation d'échelon est celle précisée à l'Annexe A (taux de rémunération).

- 20.07** Le système de classification applicable aux employés du Syndicat des employées et employés nationaux est le Système de classification Deloitte Touche pour l'AFPC.
- 20.08** L'employeur rembourse la totalité de la rémunération, des avantages, des allocations et des rajustements avec effet rétroactif dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables à compter de la date de signature de la présente convention collective.
- 20.09** Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exécuter, pendant une période temporaire d'au moins un (1) jour ouvrable, une grande partie des fonctions d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe, il touche une rémunération d'intérim à compter du premier jour de cette période temporaire, calculée comme s'il avait été nommé au poste plus élevé.

RÈGLES DE CONVERSION

- 20.10** Administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est plus élevé.
- a) Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération maximale est plus élevé, l'employé sera rémunéré, à compter de la date d'entrée en vigueur de ladite reclassification, au taux de rémunération qui est le plus proche, mais pas moins que le taux de rémunération applicable à son poste le jour qui précède immédiatement la date d'entrée en vigueur de la reclassification de ce poste.

AUGMENTATIONS D'ÉCHELON

- b) Pour l'employé qui était rémunéré au taux maximal de l'ancienne échelle des salaires et qui n'est pas rémunéré au taux maximal de la nouvelle échelle, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon sera celle de la reclassification du poste et la période d'augmentation d'échelon sera celle qui est indiquée dans la présente convention collective.

- c) Pour l'employé qui n'était pas rémunéré au taux maximal de l'ancienne échelle des salaires et qui n'est pas rémunéré au taux maximal de la nouvelle échelle, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation d'échelon sera celle qui était en vigueur avant la reclassification du poste, et la période d'augmentation d'échelon sera celle qui est indiquée dans la présente convention collective.

20.11 Administration de la rémunération des titulaires de postes qui ont été reclassifiés à un niveau dont le taux de rémunération maximal est moins élevé.

- a) Lorsqu'un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de rémunération est moins élevé, l'employé se verra accorder le statut de «titulaire actuel seulement» tant qu'il demeure à ce poste. L'employé continuera d'être payé selon l'ancienne échelle de taux applicable à son poste avant l'entrée en vigueur de la reclassification de ce poste, et il aura droit aux augmentations économiques, négociées par le syndicat pour d'autres employés au même niveau de salaire.

AUGMENTATIONS D'ÉCHELON

- b) L'employé, à qui s'applique la clause 20.02, qui n'était pas rémunéré au taux maximal de l'ancienne échelle des taux, a droit de toucher par la suite des augmentations d'échelon à la même date d'augmentation d'échelon qui était en vigueur avant la reclassification de son poste, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximal de l'ancienne échelle des taux, et la période d'augmentation d'échelon est celle précisée dans la présente convention collective.

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

- a) lorsque l'employé a terminé la période de stage initiale du poste qu'il occupe, il n'est pas assujéti à une probation à la suite de la reclassification de son poste; ou

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

20.13 L'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin de s'acquitter de ses responsabilités conformément à la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario.

ARTICLE 21
RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT

- 21.01** Lorsque l'employé est tenu par l'employeur de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation, et que ce déplacement est approuvé par l'employeur, le moyen de transport est déterminé par celui-ci et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément à l'article 14, comme s'il avait travaillé durant cette période.
- 21.02** Lorsqu'un employé doit régulièrement utiliser son automobile pour se déplacer, l'employeur paiera les frais supplémentaires d'assurance automobile commerciale.

ARTICLE 22 **INDEMNITÉS**

- 22.01** Les employés qui doivent travailler durant une période de repas ont droit à une indemnité de repas conformément aux règlements du Syndicat des employées et employés nationaux.
- 22.02** L'employeur rembourse les dépenses familiales lorsque l'employeur demande à un employé de suivre un cours et qu'il engage ainsi des dépenses familiales supplémentaires. Aux fins du présent article, le terme famille est défini à l'alinéa 17.09a).
- 22.03** Sauf disposition contraire expresse dans la présente convention collective, les indemnités de repas et les indemnités quotidiennes doivent équivaloir au montant mentionné dans les politiques du Syndicat des employées et employés nationaux.

ARTICLE 23
EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 23.01** Sur demande écrite, chaque employé dans l'unité de négociation a droit à un exposé des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris la classification du poste, la cote attribuée à chaque facteur et un organigramme, et ce, dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables à partir de la date de la demande.

ARTICLE 24
INTERDICTION DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT

- 24.01** Le syndicat, pendant la durée de la présente convention collective, ainsi que tout employé visé par ladite convention collective, ou au nom duquel la convention a été négociée, n'iront pas en grève, et le syndicat ne déclarera ni n'autorisera de grève d'aucun des employés. L'employeur n'imposera pas de lock-out aux employés pendant la durée de la présente convention collective.
- 24.02** Les employés visés par la présente convention collective ont le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage et aussi d'accomplir les fonctions des travailleurs en grève.
- 24.03** À moins qu'une autorisation ait été accordée par l'employeur, l'employé qui exerce le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage dressée au lieu de travail de l'employé, ou à proximité, perd sa rémunération.
- 24.04** Aucun employé ne fera l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur pour avoir exercé les droits énoncés dans le présent article.

ARTICLE 25

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

25.01 Un grief constitue toute plainte écrite faite par le syndicat, un employé ou un groupe d'employés concernant la rémunération, les conditions de travail, les conditions d'emploi, les mesures disciplinaires, la cessation d'emploi en raison d'incompétence ou d'incapacité, l'application ou l'interprétation de la présente convention, la classification de nouveaux postes ou de postes existants et la procédure de dotation au sein de l'Élément.

25.02 Avant de présenter un grief, l'employé devrait discuter de la question avec son superviseur. L'employé peut, s'il le souhaite, obtenir l'aide ou la représentation du syndicat durant ces discussions.

Les parties reconnaissent la valeur de discussions informelles entre l'employé et son employeur ainsi qu'entre le syndicat des employés de l'Alliance et l'employeur. Si les parties se prévalent du système de gestion informelle des conflits (SGIC), les délais prescrits dans la procédure de dépôt d'un grief sont suspendus jusqu'à ce qu'une ou l'autre des parties présente un avis contraire écrit à l'autre partie.

25.03 L'employé peut être représenté par le syndicat à chaque étape de la procédure de grief.

25.04.01 Un employé ou le syndicat peut présenter un grief. Ledit grief est traité selon les paliers suivants :

Palier 1 : Un cadre désigné du personnel.

Palier 2 : Le Président national ou son représentant. Plus précisément, le représentant sera le Vice-président national ou régional du Syndicat des employées et employés nationaux.

25.04.02 Lorsque le grief est présenté contre le Président national, le Vice-président exécutif national ou le Vice-président national aux droits de la personne constitue le dernier palier.

25.05 Si l'employé n'est pas satisfait du traitement du grief, il peut présenter le grief à un arbitre accepté par le syndicat et l'employeur.

25.06 La décision de l'arbitre est finale et elle lie l'employeur et le syndicat. L'arbitre a le pouvoir de modifier ou d'amender toute pénalité.

25.07 L'employeur doit accorder un congé payé à l'auteur du grief, à son représentant et à tout employé appelé comme témoin, et ce, afin d'assister à des réunions ou à des discussions entre l'employeur et le syndicat à toute étape de la procédure de grief.

- 25.08** a) Au premier palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable qui suit la date à laquelle l'employé se rend compte des circonstances donnant lieu au grief.
- b) L'employeur répond habituellement par écrit à l'auteur du grief et à son représentant au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la réception du grief à chaque palier.
- c) Si la réponse de l'employeur est insatisfaisante pour l'employé ou si l'employeur omet de répondre à un palier ou à un autre, l'employé ou le syndicat dispose, à compter de l'expiration du délai mentionné à la clause 25.08 b),
- i) de dix (10) jours ouvrables pour présenter le grief au second;
 - ii) de soixante (60) jours ouvrables pour présenter le grief en arbitrage.
- d) Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant du syndicat.

- 25.09** Lorsqu'un employé se voit imposer une mesure disciplinaire entraînant une suspension et ou un congédiement ou lorsqu'un employé est renvoyé pour incompétence ou incapacité, la procédure de grief établie dans la présente convention s'applique, mais le grief peut être présenté au deuxième palier si les deux parties sont d'accord.
- 25.10** Si le grief est renvoyé à un arbitre en vertu de la clause 25.04 (palier 2), l'employeur et le syndicat acquittent les frais d'arbitrage.
- 25.11** Un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être autorisé par le syndicat avant d'être soumis à l'employeur.
- 25.12** Le syndicat et les employés conviennent qu'aucun grief ne peut être présenté à un arbitre à moins que le syndicat ne soit d'accord.
- 25.13** Lorsqu'il appert que la nature du grief est telle que la décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'étape 1 de la procédure de règlement de griefs peut être supprimée par un accord mutuel entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le syndicat.

ARTICLE 26

CONSULTATION MIXTE

- 26.01**
- a) Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et reconnaissent le Comité mixte de consultation syndicale-patronale qui a été formé à cette fin.
 - b) Afin de faire avancer les travaux du Comité de consultation syndicale-patronale mixte, les parties élaboreront ensemble le mandat du Comité et s'entendront à ce sujet. Le mandat comportera, sans s'y limiter, des points tels que la portée du Comité, la responsabilité des coprésidents, les procès-verbaux, la tenue des dossiers et la fréquence des réunions.
- 26.02**
- a) Les réunions du comité mixte de consultation syndicale-patronale ont lieu au moins deux (2) fois par année. À la demande de l'une ou de l'autre des parties, des réunions supplémentaires peuvent être prévues.
 - b) Des procès-verbaux sont rédigés pour toutes les réunions. Les procès-verbaux approuvés seront publiés dans les deux langues officielles au plus tard un (1) mois après la date de la réunion et les procès-verbaux sont affichés dans le lieu de travail à un endroit convenu par les parties.

ARTICLE 27
RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES

Régimes de bien-être et avantages

- 27.01** L'employeur acquitte cent pour cent (100 p. 100) des primes du régime de protection du revenu et cent pour cent (100 p. 100) du régime d'assurance-dentaire.
- 27.02** L'employeur acquitte cent pour cent (100 p. 100) des primes du régime d'assurance-maladie complémentaire.
- 27.03** L'employeur acquitte cent pour cent (100 p. 100) des primes du régime d'assurance-vie au capital assuré au double (2) du traitement annuel de l'employé, arrondi aux mille dollars supérieurs.
- 27.04** Les modalités du régime de pension de l'AFPC, y compris l'indexation, s'appliquent à tous les employés. Le taux de cotisation des employés est soumis aux exigences du régime de pension de l'AFPC.
- 27.05** a) En ce qui concerne les régimes énumérés aux clauses 27.01, 27.02, 27.03 et 27.04, il est entendu que les contributions de l'employeur et les contributions des employés commenceront à la date à laquelle l'employé a droit au régime de bien-être et avantages, comme il est prévu dans chaque régime ou avantage.
- b) Sauf indication contraire, les contributions de l'employeur ne sont payables que lorsque l'employé a reçu une paye représentant au moins dix (10) jours ouvrables dans le mois en question.
- 27.06** Lorsque des frais sont engagés et qu'ils sont justifiés par un reçu, les employés ont droit à une indemnité mensuelle maximale de :
- a) 100 % du coût du transport en commun pour se rendre au travail si le transport en commun est utilisé.
- b) 50% du coût équivalent au permis de stationnement mensuel au 150, rue Isabella pour se rendre au travail par d'autres moyens.

- c) Pour les employés qui choisissent d'utiliser le parc de stationnement de l'AFPC ou d'Impark, l'employeur paiera Placements de l'AFPC ou Impark directement et déduira la part mensuelle de l'employé au moyen de retenues salariales.

27.07 À la demande d'un employé handicapé, l'employeur fournit gratuitement une place de stationnement intérieur à l'employé, pourvu que la demande soit accompagnée d'une attestation d'un médecin qualifié confirmant que l'employé est incapable de prendre l'autobus en raison de son handicap.

Allocation de mieux-être

27.08 À compter de janvier 2023, l'employeur payera à chaque employé en fonction une allocation de mieux-être de 400 \$ par trimestre. À des fins de clarté, les employés qui sont en fonction le :

- 7 janvier recevront le paiement trimestriel pour le 1^{er} trimestre;
- 7 avril recevront le paiement trimestriel pour le 2^e trimestre;
- 7 juillet recevront le paiement trimestriel pour le 3^e trimestre;
- 7 octobre recevront le paiement trimestriel pour le 4^e trimestre.

Cette allocation ne sera pas calculée au prorata et ne sera pas rétroactive

27.09 Les employés qui prennent leur retraite peuvent choisir de participer au programme de remboursement de la garantie-maladie complémentaire fourni par l'employeur.

- a) Les employés qui prennent leur retraite doivent informer l'employeur, par écrit, de leur souhait de participer au programme dans les trente (30) jours précédant leur dernière journée de travail.
- b) Les employés participants ont droit au remboursement maximal de 3 500 \$ par année civile pour les primes de la garantie-maladie complémentaire privées.

- c) L'employé participant est responsable de l'achat du ou des régimes privés d'assurance. La seule responsabilité de l'employeur réside dans le remboursement des primes, sur présentation de reçus de l'employé, conformément aux dispositions énoncées au paragraphe b).
- d) Les employés participants sont admissibles au programme de remboursement de la garantie-maladie complémentaire pendant une période maximale de dix (10) ans à compter de la journée officielle du départ à la retraite. En aucune circonstance, les prestations ne seront versées après l'âge de 75 ans.
- e) Le montant annuel maximal de remboursement (paragraphe b) est limité à la Convention collective en vigueur au moment du départ à la retraite de l'employé participant.
- f) Les employés participants doivent présenter des reçus dans les soixante (60) jours de l'année civile au cours de laquelle les dépenses ont été engagées.
- g) Les employés qui ont pris leur retraite avant le 30 avril 2007 ne sont pas admissibles à ce programme.

ARTICLE 28

ÉDUCATION ET FORMATION

- 28.01** Aux fins du présent article, les frais directs d'instruction comprennent, sans toutefois s'y limiter, les frais de scolarité, de livres, de fournitures et autres frais entraînés directement par des cours d'éducation et ou de formation.
- 28.02** L'employé qui entreprend un cours de formation en dehors de ses heures normales de travail peut toucher le remboursement total ou partiel des frais d'instruction directs, soit les frais qui doivent être payés pour terminer la formation et qui ne sont pas principalement de nature personnelle. Ce remboursement ne peut être refusé sans motif raisonnable.
- 28.03** L'employé, pour être admissible au remboursement, doit remplir deux conditions :
- a) obtenir l'approbation de l'employeur pour la formation proposée avant qu'elle commence;
 - b) terminer la formation de façon satisfaisante, notamment réussir l'examen final qui se rattache au cours ou, s'il n'y a pas d'examen final, établir une excellente fiche d'assiduité.
 - c) L'employeur rembourse au plus tard dix (10) jours ouvrables après qu'il ait reçu une preuve satisfaisante en conformité avec la clause 28.03 b).
- 28.04** a) Les frais d'instruction directs pour la formation liée à l'emploi sont remboursés en entier; en ce qui concerne les autres types de formation, le remboursement est de cinquante pour cent (50 p. 100).
- b) À la demande d'un employé, l'employeur accepte de lui remettre une avance équivalente aux frais d'instruction directs. Si l'employé n'achève pas d'une manière satisfaisante la formation ou qu'il cesse d'être employé par l'Élément, avant la fin du cours, il doit rembourser l'avance à l'employeur.

CONGÉ PAYÉ D'EXAMEN

28.05 Aux fins de l'article 28 et à la discrétion de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé payé d'examen pour passer un examen qui a lieu pendant les heures normales de travail de l'employé, lorsque le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de l'employé ou améliorera ses compétences. Ce congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.

CONGÉ D'ÉDUCATION NON PAYÉ

28.06 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'éducation. À la demande écrite de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé pour diverses périodes jusqu'à concurrence d'un (1) an, qui peuvent être renouvelées par accord mutuel, afin de fréquenter un établissement reconnu dans le but d'acquérir une formation spéciale reconnue dans un domaine du savoir où il faut une préparation particulière pour permettre à l'employé de mieux remplir son rôle actuel ou dans le but d'entreprendre des études dans un domaine où il faut une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir. Ces demandes de congé non payé ne peuvent être refusées sans motif raisonnable. L'ancienneté continue de s'accumuler.

28.07 L'employeur, à sa discrétion, peut consentir, à l'employé en congé d'éducation non payé aux termes du présent article, à titre de salaire, une indemnité allant jusqu'à cent pour cent (100 p. 100) de son taux de rémunération annuel figurant à l'Annexe A de la présente convention, selon le degré auquel, de l'avis de l'employeur, le congé d'éducation se rattache aux nécessités du service. L'indemnité de l'employé récipiendaire d'une subvention, d'une bourse ou d'une bourse d'études pourra être réduite. Le cas échéant, la réduction ne dépassera pas le montant de la subvention, de la bourse ou de la bourse d'études.

28.08 Les indemnités que l'employé reçoit déjà peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé d'éducation. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

28.09 À titre de condition du congé d'éducation non payé, l'employé doit, sur demande, donner avant le début du congé un engagement par écrit de reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période au moins égale à la période de congé accordée.

Si l'employé :

- a) ne termine pas le cours de formation;
- b) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du programme d'études; où
- c) cesse d'être employé avant l'expiration de la période de service qu'il s'est engagé à faire après avoir terminé son cours de formation;
- d) il doit rembourser à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en application du présent article durant le congé d'éducation ou toute autre somme moindre, fixée par l'employeur.

CONGÉ PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

28.10 a) Le perfectionnement professionnel désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, peut vraisemblablement faciliter le perfectionnement professionnel de l'employé et permettre à l'organisme d'atteindre plus facilement ses objectifs. Les activités suivantes sont considérées comme s'inscrivant dans le cadre du perfectionnement professionnel:

- i) un cours donné par l'employeur;
- ii) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- iii) un colloque, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé se rattachant directement au travail de l'employé;
- iv) une formation linguistique;

- iv) des cours offerts par l'AFPC.
- b) À la demande écrite de l'employé, et sous réserve de l'approbation de l'employeur, on peut accorder un congé payé de perfectionnement professionnel pour une des activités énoncées au paragraphe 28.10 a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 14 (Heures supplémentaires) et de l'article 21 (Rémunération au titre de déplacement) pendant la durée d'effet du congé payé de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause. Cette demande ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- c) L'employé qui bénéficie d'un congé payé de perfectionnement professionnel touche le remboursement de toutes les dépenses de voyage raisonnables et des autres dépenses engagées que l'employeur juge appropriées.

FORMATION DE PRÉRETRAITE

- 28.11** À la demande de l'employé, un congé payé lui est accordé une fois au cours de sa carrière pour assister à un colloque sur la retraite parrainé par l'AFPC. Si aucun colloque sur la retraite parrainé par l'AFPC n'a lieu au bureau principal de l'employé, on doit donner un congé à celui-ci afin qu'il puisse assister à un colloque de préretraite parrainé par le secteur privé et les frais d'inscription, jusqu'à concurrence de 750 \$ plus les taxes applicables, sont remboursés une fois au cours de la carrière de l'employé.

ARTICLE 29

PRIME AU BILINGUISME

29.01 L'employeur convient de verser une prime au bilinguisme de 1 500 \$ par année à tous les employés qui sont tenus par l'employeur d'utiliser les deux langues officielles pour s'acquitter de leurs fonctions. En dépit de ce qui précède, si un employé choisit, au plus tard le 17 septembre 2013, par ses actes ou son inaction, de ne pas s'acquitter de ses fonctions dans les deux langues officielles et maintient ce choix jusqu'au 1^{er} octobre 2013, l'employé cessera de recevoir la prime au bilinguisme à compter du 1^{er} novembre 2013.

29.02 La prime au bilinguisme est considérée comme faisant partie du traitement de l'employé à ces fins :

- régime de pension de l'AFPC;
- régime de pension du Canada ou régime des rentes du Québec;
- régime d'assurance-invalidité;
- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT);
- régime d'assurance-vie collectif;
- assurance-emploi.

29.03 La prime au bilinguisme n'est pas considérée comme faisant partie du traitement de l'employé et ne sert pas au calcul des droits à traitement de l'employé dans les cas suivants :

- avancement;
- calcul des heures supplémentaires;
- indemnité de départ;
- rétrogradation;
- paiement, lors de la cessation d'emploi, des congés annuels

non utilisés dans le cas de mise en disponibilité, de démission ou de retraite.

ARTICLE 30
SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 30.01** Un employé qui se voit accorder un congé de douze (12) mois moins un jour doit réintégrer son poste à la fin de son congé. Un employé qui se voit accorder un congé de douze (12) mois et plus doit réintégrer son poste au même traitement et aux mêmes avantages.
- 30.02** L'employeur convient que les employés visés par la présente convention ne sont pas assujettis à la mise en disponibilité pendant la durée de la présente convention.
- 30.03** Le travail qui est normalement effectué par les employés au sein de l'unité de négociation ne doit normalement pas être assigné à une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation, sauf avec le consentement mutuel de l'employeur et de l'agent de négociation.
- 30.04** Les personnes qui sont à l'emploi du Syndicat des employées et employés nationaux en date du 15 mars 2005 ne seront pas relocalisées à l'extérieur de la région de la capitale nationale sans leur consentement par écrit.

ARTICLE 31
PÉRIODE DE STAGE DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

- 31.01** a) Pour les employés classifiés dans la fourchette de traitement 7 ou moins, conformément à l'annexe A-1 de cette convention, le stage est de six (6) mois à compter de la date de leur entrée en fonction.
- b) Pour les employés classifiés dans la fourchette de traitement 8 ou plus, conformément à l'annexe A-1 de cette convention, le stage est de douze (12) mois à compter de la date de leur entrée en fonction.
- 31.02** Nonobstant les dispositions de tout article de la présente convention, l'employeur peut, à sa discrétion, supprimer ou réduire la période de stage.
- 31.03** La période de stage susmentionnée peut être prolongée après entente mutuelle de l'employé, de l'employeur et du syndicat.
- 31.04** Un grief qui survient à la suite du renvoi d'un nouvel employé durant sa période de stage ne doit pas être soumis à l'arbitrage.
- 31.05** Advenant le renvoi d'un employé avant la fin de la période de stage ou à la fin de celle-ci, l'employeur doit informer l'employé par écrit et fournir les motifs d'une telle mesure.

ARTICLE 32

DOTATION

- 32.01** Aux fins du présent article, l'ancienneté est définie comme la durée du service, continu ou discontinu, au sein de l'unité de négociation.
- 32.02** Tous les postes vacants ou nouveaux au sein de l'unité de négociation sont dotés selon les modalités du présent article.
- 32.03** Tous les avis d'emplois préciseront le profil linguistique du poste, y compris s'il est à dotation impérativement unilingue ou bilingue, ou encore à dotation non impérativement bilingue.
- 32.04** L'employeur détermine la méthode d'évaluation et les compétences requises pour tous les postes au sein de l'organisation.
- 32.05** Tous les postes de l'unité de négociation sont d'abord pourvus avec les candidats qualifiés de l'unité de négociation. S'il n'y a pas de candidat qualifié au sein de l'unité de négociation, l'ordre de priorité pour la dotation est le suivant :
- a) Membres du Syndicat des employés de l'Alliance;
 - b) Membres du Syndicat des employées et employés nationaux;
 - c) Grand public.
- 32.06** Si deux ou plusieurs employés de l'unité de négociation répondent également aux exigences du paragraphe 32.04 ci-dessus, le processus de sélection s'effectue en fonction de l'ancienneté.
- 32.07** Si un poste de perfectionnement est créé au sein du SEN, il faudra suivre le processus établi à l'article 32.05.

Conversion d'emploi pour une période déterminée

32.08 Tous les employés nommés pour une période déterminée seront convertis en postes pour une durée indéterminée après trois années d'emploi continu au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 33
DISPONIBILITÉ

33.01 L'employeur reconnaît qu'aucun employé ne sera tenu d'être en disponibilité.

ARTICLE 34
INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

34.01 Lorsqu'un employé est rappelé à un lieu de travail pour une tâche déterminée et que ce rappel n'était pas prévu à l'horaire, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

- a) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux de rémunération horaire;
- b) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable à la condition que la période de travail supplémentaire faite par l'employé ne soit pas accolée à son horaire de travail.

34.02 Lorsque l'employé qui est rappelé à son lieu de travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, conformément à la clause 34.01, est tenu d'utiliser des services de transport autres que les moyens de transport en commun normaux, il touche :

- a) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture; où
- b) les dépenses vraiment occasionnées par l'utilisation 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 considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 35 **DISCIPLINE**

MOTIF VALABLE ET FARDEAU DE LA PREUVE

- 35.01** a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, ne doit être imposée à l'employé sans motif valable, raisonnable et suffisant. L'avis de mesure disciplinaire doit préciser les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.
- b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve et celle-ci doit se limiter aux motifs mentionnés dans l'avis prévu au paragraphe a) ci-dessus.

DOSSIER PERSONNEL

- 35.02** a) L'employeur convient qu'il ne doit y avoir qu'un seul dossier personnel pour chaque employé et qu'aucun rapport relatif à la conduite ou au rendement de celui-ci ne pourra être invoqué contre lui, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si le rapport ne fait pas partie dudit dossier.
- b) Aucun rapport ne peut être versé au dossier et en faire partie à moins qu'un exemplaire de ce document n'ait été transmis à l'employé dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la présumée infraction de l'employé, de sa connaissance par l'employeur ou de la présumée source de mécontentement de l'employeur à son sujet.
- c) Tout rapport défavorable envers l'employé et tout rapport concernant un délit sont retirés du dossier après une période de deux (2) ans, depuis la date de la présumée infraction, pourvu qu'il n'y ait pas d'autre infraction de même nature.

ENTREVUE DISCIPLINAIRE

- 35.03** a) L'employeur accepte d'aviser par écrit l'employé vingt-quatre (24) heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire et de lui indiquer :
- i) qu'il a droit de se faire accompagner par un représentant syndical;
 - ii) le but de l'entrevue, y compris s'il s'agit du dossier personnel de l'employé;
 - iii) que si le dossier personnel de l'employé doit être en cause lors de l'entrevue, l'employé ou son représentant syndical, avec la permission de l'employé, aura accès à ce dossier avant la tenue de l'entrevue, conformément à l'article 10.
- b) Pendant l'entrevue, l'employeur sera limité au sujet énoncé dans l'objet de la réunion, au paragraphe 35.03 a) ii).
- c) L'employé a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à toute entrevue de nature disciplinaire à moins d'avoir reçu l'avis prévu ci-dessus.
- d) Si l'employé ne se présente pas à l'entrevue et ne démontre pas son incapacité de le faire, l'employeur procédera unilatéralement.
- 35.04** L'employeur a le droit de discuter du travail ou des conditions de travail avec les employés. Ces discussions ne sont pas considérées comme de la discipline.

ARTICLE 36
HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL

- 36.01** Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu exempt de tout harcèlement sexuel ou personnel, et l'employeur s'engage à sévir contre toute personne à l'emploi de l'employeur qui se rendra coupable de harcèlement sexuel ou personnel envers un employé.
- 36.02**
- a) Le harcèlement sexuel signifie notamment tout incident ou série d'incidents à connotation sexuelle, verbal ou physique, qui est délibéré, non sollicité ou importun.
 - b) Le harcèlement personnel signifie tout comportement d'une personne envers un employé et que ce comportement est choquant pour cet employé et qu'il nuit à son rendement.
 - c) L'employeur a le droit de discuter le travail, le rendement ou les conditions de travail avec les employés.
- 36.03** Aux fins de l'article 36, le milieu de travail comprend aussi les réunions, les colloques, les cours, etc., qui se déroulent en dehors du lieu de travail normal d'un employé.
- 36.04**
- a) Les plaintes et griefs déposés en vertu de la présente clause seront, autant que possible, traités confidentiellement.
 - b) L'auteur d'une plainte ou d'un grief aura le droit de ne plus côtoyer la personne ou les personnes qui font l'objet de la plainte ou du grief, et cela sans perte de rémunération ou d'avantages, jusqu'à ce que la plainte ou le grief soit résolu. Dans la résolution de la plainte ou du grief, l'auteur de la plainte ou du grief sera à l'abri d'une relocalisation forcée et de toute mesure disciplinaire.

- c) Les plaignants ou les requérants ont le droit de refuser de travailler lorsqu'ils estiment être en danger, jusqu'à ce que la question ait été étudiée, en conformité avec la procédure établie, par le comité mixte de santé et de sécurité. Les employés qui refusent de travailler dans ces circonstances préviennent leur superviseur immédiat ou d'autres représentants de l'employeur, aussitôt que possible après avoir refusé de travailler.

36.05 L'employeur peut nommer un tiers indépendant chargé de mener une enquête, dans lequel cas cette nomination sera faite dans les plus brefs délais. Le mandat de l'enquêteur précisera la portée de l'enquête ainsi que les délais relatifs à la préparation du rapport. L'enquêteur présentera un rapport à l'employeur, aux plaignants et aux intimés.

ARTICLE 37

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 37.01** L'expression « changement technologique» désigne la mise en place de matériel différent par sa nature, par son genre ou par son nombre de celui qui était utilisé auparavant, un changement dans la manière dont l'employeur effectue ses opérations, qui se rapporte à la mise en place de ce matériel, et tout changement dans les méthodes de travail et dans les opérations, qui touche un ou plusieurs employés.
- 37.02** Éliminations des effets défavorables : l'employeur, lorsqu'il procède à des changements technologiques, s'engage à éliminer tous les effets défavorables causés aux employés et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux que ces changements pourraient entraîner.
- 37.03** Avis: lorsque l'employeur songe à introduire un changement technologique :
- a) il accepte de donner au syndicat un préavis aussi long que possible de son intention et de procéder à la mise à jour des renseignements fournis au fur et à mesure que des développements et des modifications se produiront;
 - b) nonobstant ce qui précède, l'employeur fournit au syndicat, au moins 90 jours avant l'introduction d'un changement technologique, un exposé circonstancié du projet qu'il entend réaliser, en révélant tous les effets et les répercussions prévisibles sur les employés.
- 37.04** Renseignements pertinents inclus : l'avis mentionné à la clause 37.03 doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur ce qui suit :
- a) le genre de changement;
 - b) la date à laquelle l'employeur se propose d'effectuer ce changement;

- c) le nombre approximatif d'employés qui sont susceptibles d'être touchés par le changement, ainsi que le type d'employés et leur lieu de travail;
- d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des employés touchés;
- e) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les employés.

37.05 Rencontres patronales-syndicales sur les changements : lorsque l'employeur a prévenu le syndicat de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les 15 jours suivants et à tenir des consultations constructives et significatives en vue de parvenir à une entente sur les solutions à apporter aux problèmes soulevés par ce changement.

37.06 Protection des employés : afin de rendre applicable le principe établi à la clause 37.02, l'employeur convient des dispositions suivantes, qui ont pour objet de protéger tous les employés visés par la présente convention :

- a) emploi garanti : sauf dispositions contraires prévues dans la présente convention, l'employeur garantit un emploi continu à tous les employés visés par la présente convention jusqu'à la signature de la prochaine convention collective entre les parties;
- b) classification garantie : au cours de la période d'emploi continu garantie aux termes du paragraphe précédent, l'employé conserve sa classification et l'échelle de traitement correspondante, peu importe toute réaffectation à d'autres fonctions ou toute reclassification des fonctions accomplies par l'employé à un niveau inférieur;

- c) recyclage : tout employé volontairement ou obligatoirement réaffecté ou reclassifié en raison de ces changements doit, dans la mesure où il ou elle en a besoin, être recyclé pendant ses heures de travail tout en recevant son plein salaire de l'employeur, sans frais additionnels pour l'employé. Tout employé qui ne peut suivre un cours de recyclage conserve sa classification, ou l'équivalent, dans l'unité de négociation;
- d) surveillance et intimité : les employés seront avisés par écrit de tout changement dans les méthodes d'évaluation du travail attribuable au changement technologique. En aucun moment des systèmes ou des appareils électroniques ne seront utilisés pour évaluer le rendement individuel des employés.

37.07 Lorsque l'employeur met en place du nouveau matériel ou de nouveaux logiciels, dans l'emploi de l'employé, il fournit aux employés qui utilisent le nouveau matériel ou les nouveaux logiciels, la formation qu'ils demandent dans la langue officielle de leur choix, pendant leurs heures de travail, avec pleine rémunération, et sans que cela leur occasionne de frais additionnels.

ARTICLE 38 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

PRÉAMBULE

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

L'employeur et le syndicat conviennent d'encourager les employés à travailler d'une façon sécuritaire, et les employés respectent les règles et les usages en matière de santé et de sécurité, établis selon les besoins par l'employeur, comme mesure de protection pour eux-mêmes et pour les autres.

CONSULTATION MIXTE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

38.02 Le syndicat et la direction élisent et ou choisissent un représentant par partie afin d'examiner et de faire des recommandations sur des questions telles que la protection de la santé et la prévention contre les risques pour la vie et la propriété. On portera surtout attention aux questions concernant des conditions de travail prétendument dangereuses ou insalubres. Des réunions auront lieu à intervalles réguliers et on publiera les procès-verbaux de toutes les réunions. Les représentants de santé et de sécurité feront enquête conjointement au sujet de tous les accidents concernant des membres des unités de négociation.

FORMATION EN PREMIERS SOINS

38.03 a) L'employeur encouragera les employés à suivre des cours de premiers soins et de recyclage et, à cette fin, il assumera les frais de la formation en premiers soins. Les employés choisis par l'employeur pour suivre la formation en premiers soins bénéficieront d'absence autorisée sans perte de rémunération.

- b) L'employeur s'engage tout au moins à ce que toutes les trousse de premiers soins renferment le même contenu que celui qui est prévu dans la norme du Conseil du Trésor sur les premiers soins (MGP, volume 12, NCT 3-5), modifiée au besoin.

COMMISSAIRES AUX INCENDIES

- 38.04** L'employeur s'engage à consentir tous les efforts raisonnables en vue de s'assurer qu'il y a au moins deux commissaires aux incendies désignés bilingues parmi les membres du personnel de l'Élément, et ce, en tout temps. L'employeur doit consentir tous les efforts raisonnables afin de s'assurer que ces commissaires reçoivent la formation appropriée après avoir été reconnus comme commissaires aux incendies.

TESTS SPÉCIAUX

- 38.05** L'employeur s'engage de faire les tests nécessaires et de soumettre le milieu de travail à des contrôles en vue d'assurer un milieu de travail sûr, le coût des tests et des contrôles étant assumé par l'employeur.

EXAMENS MÉDICAUX

- 38.06** Lorsque l'employeur exige que l'employé subisse un examen médical par un médecin qualifié, l'examen aura lieu sans frais pour l'employé. Les résultats de tous les examens médicaux seront mis à la disposition de l'employé en question.

MÉTHODES DE TRAVAIL

- 38.07** L'employeur assurera des procédures d'exploitation sûres ainsi qu'une formation aux employés, quant à la manipulation des matériaux, au fonctionnement de l'équipement et à l'exposition aux substances toxiques. En consultation avec les représentants de santé et de sécurité, l'employeur donne intégralement et immédiatement, à la suite de toutes les prescriptions édictées en vertu des lois régissant le SIMDUT. Toute la formation prévue en application du SIMDUT est organisée par l'intermédiaire des représentants de santé et de sécurité et avec leur approbation.

EMPLOYÉS BLESSÉS

- 38.08** S'il advenait que l'employé subisse des blessures au travail et qu'il devienne physiquement handicapé à la suite de ces blessures, l'employeur doit faire tout ce qui est en son pouvoir afin de donner à l'employé blessé un emploi convenable qui soit disponible.

INFORMATION EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

- 38.09** L'employeur convient, pour ce qui est des conditions dans le milieu de travail, de fournir au syndicat tout renseignement demandé, qu'il détient, en matière de santé et de sécurité.

SITUATIONS DANGEREUSES

- 38.10** Lorsque l'employé refuse de travailler dans des cas de situations dangereuses, en conformité avec la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, il ne doit pas subir de sanction disciplinaire.
- 38.11** L'employée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat médical attestant que ses conditions de travail peuvent être dangereuses pour son enfant à naître, ou pour elle-même en raison de sa grossesse, peut demander à être réaffectée à d'autres fonctions ne comprenant aucun danger de la sorte, pour la durée de sa grossesse. Ces demandes doivent être accordées par l'employeur, et la réaffectation ne doit entraîner aucune perte de rémunération ou d'avantages.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 38.12** La présence de dangers pour la santé et la sécurité dans le milieu de travail est assujettie aux dispositions de l'article 25 (Procédure de règlement des griefs) de la présente convention.

ARTICLE 39
TRAVAIL À DOMICILE

- 39.01** L'employé qui désire travailler à distance doit obtenir une approbation préalable. Cette approbation doit confirmer que l'employé peut remplir les exigences de son poste. Les demandes de travail à distance seront évaluées au cas par cas. Cette approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable. Des détails supplémentaires sur la politique en matière de travail à distance seront inclus dans le protocole d'accord n° 3.

ARTICLE 40
PÉRIODE DE RÉFLEXION

- 40.01** L'employé qui met sciemment fin à son emploi à la suite d'un malentendu ou d'un argument sera autorisé à retourner au travail et à conserver son emploi s'il le fait dans les trois (3) jours ouvrables consécutifs suivant la fin de son emploi.

ARTICLE 41
MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

Durée

- 41.01** La présente convention collective vient à expiration le 30 avril 2024.
- 41.02** Sauf stipulation contraire expresse, les dispositions de la présente convention prennent effet à la date de signature et elles continuent de s'appliquer d'année en année, par la suite, à moins qu'une partie avise par écrit l'autre partie de son désir de la résilier ou de la modifier.
- 41.03** Si une partie ou l'autre désire proposer des changements ou des modifications à la présente convention, elle doit donner un avis écrit à l'autre partie dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration. Les parties se rencontrent dans un délai de quinze (15) jours à partir de la signification de l'avis de négociation.
- 41.04** Les taux de rémunération et les avantages sociaux inscrits à l'Annexe A de la présente convention collective s'appliquent de manière rétroactive à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective révisée, dans le cas de toutes les personnes qui ont quitté l'emploi de l'employeur avant la signature de la présente convention collective, à l'exception des employés dont l'emploi a pris fin pour des raisons disciplinaires ou pour incompétence, à condition que ces anciens employés demandent l'augmentation de salaire rétroactive.

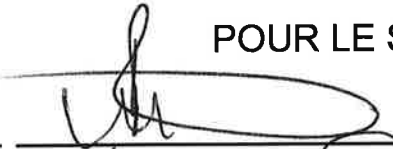
Clause de réouverture de la convention

41.05 La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

SIGNÉE À OTTAWA CE 12^e JOUR DU MOIS DE avril 2023

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

APPENDIX/APPENDICE A

RATES OF PAY/TAUX DE RÉNUMÉRATION

DATE	LEVEL/ NIVEAU	START DÉBUT	YEAR 1 ANNÉE 1	YEAR 2 ANNÉE 2	YEAR 3 ANNÉE 3	YEAR 4 ANNÉE 4
01/05/21	1	37,173	38,285	39,433	40,620	41,839
01/05/22		39,515	40,697	41,918	43,180	44,475
01/05/23		40,701	41,918	43,176	44,476	45,810
01/05/21	2	42,123	43,383	44,688	46,030	47,409
01/05/22		44,777	46,117	47,504	48,930	50,396
01/05/23		46,121	47,501	48,930	50,398	51,908
01/05/21	3	47,075	45,577	46,942	48,352	49,804
01/05/22		50,041	48,449	49,900	51,399	52,942
01/05/23		51,543	49,903	51,397	52,941	54,531
01/05/21	4	52,025	53,585	55,193	56,851	58,553
01/05/22		55,303	56,961	58,671	60,433	62,242
01/05/23		56,963	58,670	60,432	62,246	64,110
01/05/21	5	58,956	60,727	62,545	64,425	66,357
01/05/22		62,671	64,553	66,486	68,484	70,538
01/05/23		64,552	66,490	68,481	70,539	72,655
01/05/21	6	65,892	67,868	69,904	72,003	74,159
01/05/22		70,044	72,144	74,308	76,540	78,832
01/05/23		72,146	74,309	76,538	78,837	81,197
01/05/21	7	72,822	75,009	77,254	79,573	81,959
01/05/22		77,410	79,735	82,122	84,587	87,123
01/05/23		79,733	82,128	84,586	87,125	89,737
01/05/21	8	79,753	82,144	84,611	87,148	89,765
01/05/22		84,778	87,320	89,942	92,639	95,421
01/05/23		87,322	89,940	92,641	95,419	98,284
01/05/21	9	86,687	89,287	91,964	94,722	97,561
01/05/22		92,149	94,913	97,758	100,690	103,708
01/05/23		94,914	97,761	100,691	103,711	106,820

DATE	LEVEL/ NIVEAU	START DÉBUT	YEAR 1 ANNÉE 1	YEAR 2 ANNÉE 2	YEAR 3 ANNÉE 3	YEAR 4 ANNÉE 4		
01/05/21	10	93,618	96,426	99,319	102,298	105,367		
01/05/22		99,516	102,501	105,577	108,743	112,006		
01/05/23		102,502	105,577	108,745	112,006	115,367		
01/05/21	11	102,530	105,604	108,771	112,035	115,398		
01/05/22		108,990	112,258	115,624	119,094	122,669		
01/05/23		112,260	115,626	119,093	122,667	126,350		
01/05/21	12	111,441	114,785	118,229	121,777	125,428		
01/05/22		118,462	122,017	125,678	129,449	133,330		
01/05/23		122,016	125,678	129,449	133,333	137,330		
01/05/21	13	120,354	123,962	127,682	131,513	135,458		
01/05/22		127,937	131,772	135,726	139,799	143,992		
01/05/23		131,776	135,726	139,798	143,993	148,312		
01/05/21	Special Adviser	86,097	91,966	97,834	103,704	109,577	115,447	117,409
01/05/22		91,522	97,760	103,998	110,238	116,481	122,721	124,806
01/05/23		94,268	100,693	107,118	113,546	119,976	126,403	128,551

À compter du 1^{er} mai 2022 — Augmentation générale des salaires de 6,3 %

À compter 1^{er} mai 2023 — Augmentation générale des salaires de 3 %

Une prime à la signature d'un montant de 1 000 \$

ANNEXE A-1
STRUCTURE DES NIVEAUX POUR LE PLAN DE CLASSIFICATION DE
L'AFPC DELOITTE TOUCHE

NIVEAU	COTATION NUMÉRIQUE
1	jusqu'à 300
2	301 à 350 (50)
3	351 à 400 (50)
4	401 à 450 (50)
5	451 à 520 (70)
6	521 à 590 (70)
7	591 à 660 (70)
8	661 à 730 (70)
9	731 à 800 (70)
10	801 à 870 (70)
11	871 à 960 (90)
12	961 à 1 050 (90)

ANNEXE A-2

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS NATIONAUX

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ALLIANCE

Les parties conviennent qu'aux fins de rajustement visant à assurer l'équité salariale pour tous les employés, actuels et anciens, l'Employeur :

1. rajustera la rémunération d'intérim;
2. rajustera les dispositions supplémentaires pour le congé de maternité et le congé parental;
3. rajustera les heures supplémentaires, le rappel au travail et l'indemnité de présence;
4. rajustera l'indemnité de départ.

PROTOCOLE D'ACCORD N° 1 ENTRE
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS NATIONAUX
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ALLIANCE

Les parties conviennent par les présentes que l'employeur accorde un congé non payé à concurrence d'un (1) an à chaque employé qui a terminé sept (7) années d'emploi continu au sein de l'unité de négociation. De plus, l'employeur accorde d'autres périodes de congé non payé jusqu'à concurrence d'un (1) an après qu'un employé a terminé quatre (4) années additionnelles d'emploi continue au sein de l'unité de négociation.

Voici les conditions régissant ce congé :

- a) L'employeur n'est pas tenu d'accorder ce congé durant la même période à plus d'un (1) employé exerçant le même genre de travail. Si plus d'un (1) employé présente une demande concernant un tel congé visant en tout ou en partie la même période, l'ancienneté est le facteur déterminant dans l'octroi de ce congé.
- b) Le congé accordé en vertu du présent protocole d'accord, s'il est d'une période de plus de trois (3) mois, sera déduit du calcul de la durée de «l'emploi continu» aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel de l'employé en cause. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.
- c) Durant toute la période de congé accordée en vertu du présent protocole d'accord, l'employé paye uniquement sa part des primes pour les régimes d'avantages, y compris le régime de pension, comme cela est mentionné à l'article 27 de la présente convention collective.
- d) Un employé qui se voit accorder un congé de douze (12) mois moins un jour en vertu du présent protocole d'accord doit réintégrer son poste à la fin de son congé. Un employé qui se voit accorder un congé de douze (12) mois et plus doit réintégrer son poste au même traitement et aux mêmes avantages à la fin de ce congé.

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

f) L'employeur convient d'instaurer un régime de rémunération différée, à compter du 1^{er} janvier suivant la date de signature de la présente convention collective.

Les modalités régissant le régime de rémunération différée sont annexées au présent protocole d'accord.

SIGNÉ À OTTAWA CE 12^e JOUR DU MOIS DE avril 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

Sharon DeFouza
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

POUR LE SYNDICAT

[Signature]
Christine Sinden
[Signature]
[Signature]
[Signature]

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

RÈGLEMENTS

A. Généralités

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

2. Demande

Par l'entremise de son supérieur immédiat, l'employé doit présenter à l'employeur une demande par écrit, au moins un mois avant le début de la période de versement des fonds. L'autorisation ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Dans les dix jours qui suivent la présentation de cette demande, l'employé se verra signifier l'acceptation ou le rejet de la demande. L'employeur peut limiter, au cours d'une période donnée, le nombre de participants au régime en raison des nécessités du service.

3. Entente

L'employé et l'employeur doivent conclure une entente écrite décrivant en détail la période de versement des fonds, le montant de la rémunération différée et la période de congé.

B. FORMULE DE PAIEMENT ET CONGÉ

La période de congé ne sera pas inférieure à :

Trois mois consécutifs si l'employé s'inscrit à temps plein à un établissement d'enseignement;

Six mois consécutifs dans les autres cas.

Le congé peut être financé sur une période d'au plus six ans.

Le montant de la rémunération annuelle différée ne doit pas excéder 33 1/3 p. 100 de la rémunération annuelle.

Les sommes différées seront détenues en fiducie dans un compte bancaire distinct. Ces fonds seront déposés dans un compte spécial et les intérêts courus au cours de la période de versement des fonds seront versés à l'employé sur son chèque de paie ordinaire au cours de la période de versement des fonds.

La période de congé doit suivre immédiatement la période de versement des fonds.

Le montant de la rémunération différée sera versé à l'employé en paiements égaux toutes les deux semaines durant la période de congé. La période de congé doit se terminer avant la fin de la première année d'imposition qui commence après la période de versement des fonds. La période de congé ne peut donc dépasser 23 mois.

Au cours de la période de congé, tous les intérêts courus sur la rémunération différée seront inclus dans le versement bihebdomadaire à l'employé.

Retenues obligatoires

Durant la période de versement des fonds :

- i) prélèvement d'impôt sur la rémunération nette après la portion différée;
- primes d'AE sur la rémunération brute régulière;
- primes du RPC sur la rémunération nette après la portion différée.

Durant la période de congé :

- ii) prélèvement d'impôt sur la portion différée seulement;
- primes d'AE – aucune retenue;
- primes du RPC sur la portion différée seulement.

L'employé doit retourner travailler pour le compte de l'employeur immédiatement après la période de congé pour une période au moins équivalente à la période du congé.

C. AVANTAGES

Au cours de la période de versement des fonds, tous les avantages liés au salaire seront structurés conformément à la rémunération brute (sauf la portion différée).

Les avantages de l'employé sont maintenus pendant la période de congé; l'employé sera toutefois responsable de sa portion. Ces avantages seront aussi fondés sur la rémunération brute.

La période de congé ne comptera pas dans le calcul du service continu et l'employé n'acquiert aucun congé durant cette période.

L'employé qui le souhaite peut choisir de faire inclure le congé dans la période de service ouvrant droit à pension. L'employé qui retient cette option verse ses contributions au régime de pension de l'AFPC ainsi que celles de l'employeur, pendant la période de congé.

D. RETRAIT DU RÉGIME

L'employé peut se retirer du régime à tout moment avant le début du congé.

Dans les 60 jours de la date de son retrait du régime, l'employé touchera un montant forfaitaire égal aux sommes d'argent différées, moins les retenues obligatoires, plus tous les intérêts courus et non reçus.

En cas de décès de l'employé qui participe au régime, tout montant accumuler plus les intérêts courus et non reçus seront versés à sa succession.

E. AUTRES

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

F. LOI DE L'IMPÔT SUR LE REVENU (LIR)

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

G. ENTENTE ÉCRITE

Entente sur le régime de rémunération différée

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

La période de versement des fonds de mon congé débutera le _____ pour se terminer le _____.

Je conviens que, pendant la période du régime, toutes les heures supplémentaires que j'effectuerai me seront rémunérées sous forme de congé payé pendant l'année d'acquisition, plutôt qu'en espèces. Je pourrais également demander qu'une partie de mes heures supplémentaires soient payées en espèces et cette demande ne pourra m'être refusée sans motif raisonnable.

J'accepte que soit différé _____ p. 100 ou _____ \$ de ma rémunération au cours de la période du régime.

J'accepte de commencer ma période de congé avec rémunération différée le _____ et de retourner au travail le _____.

J'accepte de toucher les sommes d'argent différées en sommes bihebdomadaires égales, y compris les intérêts courus, au cours de la période susmentionnée.

J'accepte de toucher les intérêts sur la portion différée de ma rémunération au cours de la période de versement des fonds.

Date

Employé

Date

Employeur

PROTOCOLE D'ACCORD N° 2 ENTRE
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS NATIONAUX
ET LE
SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ALLIANCE

FORMATION SYNDICALE

Les parties reconnaissent que l'employeur a tout avantage à offrir une formation syndicale aux employés. Par conséquent, l'employeur convient que chaque année, un cours sur les « principes syndicaux », d'au plus trois (3) heures, sera offert pendant les heures de travail dans les locaux de l'employeur. Le SEA participera à la conception et à la présentation du cours.

Les employés du Syndicat des employées et employés nationaux se verront accorder l'occasion d'assister à des cours de fin de semaine, dont la matière s'applique à leurs tâches ou a trait au perfectionnement professionnel. L'employé aura le droit de prendre le nombre de jours de congé équivalant pendant la semaine, en échange de la fin de semaine qu'il consacrera au cours. Les employés qui assistent au cours n'auront pas droit à la rémunération des heures supplémentaires. Les demandes d'inscription à ces cours devraient respecter les délais établis, et l'autorisation à y assister dépendra des nécessités du service et du nombre de places disponibles.

SIGNÉ À OTTAWA CE 12^e JOUR DU MOIS DE avril 2023.

POUR L'EMPLOYEUR







POUR LE SYNDICAT







PROTOCOLE D'ACCORD N° 3 ENTRE
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS NATIONAUX
ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'ALLIANCE

Déclaration sur le travail à distance

Les parties conviennent pour mettre sur pied un comité mixte syndical-patronal composé de deux (2) représentant-e-s de l'agent négociateur et de deux (2) représentant-e-s de l'employeur. Le mandat de ce comité sera d'élaborer de manière concertée une politique sur le travail à distance qui s'appliquera à tous les membres du Syndicat des employés de l'Alliance. Dans la mesure où cela est possible sur le plan opérationnel, l'objectif de cette politique sera de :

- a) procurer aux employées et employés des modalités de travail souples en même temps que les avantages des interactions en personne, tant pour l'employé que pour l'employeur
- b) prévoir les circonstances extérieures, telles que déterminées par les parties, qui peuvent survenir dans le cadre du travail sur place et à distance
- c) soutenir la réduction du stress et favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- d) contribuer à la promotion de l'inclusion en milieu de travail
- e) réduire les émissions associées aux déplacements vers le lieu de travail

L'objectif global de la **politique** sera de mettre en œuvre une approche hybride du travail à distance tenant compte des exigences opérationnelles et de la nature de chaque secteur de travail. Dans certains cas, les employées et employés peuvent bénéficier d'un régime de travail à distance à temps plein.

Dans la mesure du possible, tant que les employées et employés peuvent remplir toutes les exigences de leur poste, les conditions de travail à distance actuelles seront maintenues pour tous les membres, jusqu'à ce que le comité sur le travail à distance parvienne à un accord sur une politique.

SIGNÉ À OTTAWA CE 12^e JOUR DU MOIS DE avril 2023.

POUR L'EMPLOYEUR





POUR LE SYNDICAT

