

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

UNITÉ VI

EXPIRE LE 30 AVRIL 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION.....	5
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 3 – CHAMP D’APPLICATION.....	9
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	10
ARTICLE 5 – RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION.....	11
ARTICLE 6 – NOMINATION DES REPRÉSENTANTES ET DES REPRÉSENTANTS	12
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE DU SEA.....	14
ARTICLE 8 – MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES.....	15
ARTICLE 9 – INFORMATION DESTINÉE AU SEA.....	16
ARTICLE 10 – INFORMATION DESTINÉE AUX PERSONNES SALARIÉES	17
ARTICLE 11 – DROITS DE LA PERSONNE.....	18
ARTICLE 12 – RESTRICTIONS CONCERNANT L’EMPLOI À L’EXTÉRIEUR.....	19
ARTICLE 13 – DURÉE DU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	22
ARTICLE 15 – CONGÉ ANNUEL	24
ARTICLE 16 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ.....	26
ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS.....	28
ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	41
ARTICLE 19 – INDEMNITÉ DE DÉPART.....	43
ARTICLE 20 – RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION.....	44

ARTICLE 21 – RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT.....	46
ARTICLE 22 – EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	47
ARTICLE 23 – INTERDICTION DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT.....	48
ARTICLE 24 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	49
ARTICLE 25 – CONSULTATION MIXTE.....	51
ARTICLE 26 – RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES.....	52
ARTICLE 27 – ÉDUCATION ET FORMATION.....	54
ARTICLE 28 – PRIME DE BILINGUISME.....	58
ARTICLE 29 – PÉRIODE DE STAGE POUR LES NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES.....	59
ARTICLE 30 – AVANCEMENT ET NOMINATION.....	60
ARTICLE 31 – INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTÉE AU TRAVAIL.....	62
ARTICLE 32 – DISCIPLINE.....	64
ARTICLE 33 – HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL.....	66
ARTICLE 34 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	67
ARTICLE 35 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	69
ARTICLE 36 – DÉPENSES ET INDEMNITÉS POUR LES AGENTES ET LES AGENTS.....	71
ARTICLE 37 – DÉPENSES REMBOURSABLES LORS DE DÉPLACEMENT.....	72
ARTICLE 38 – PROTECTION SALARIALE.....	73
ARTICLE 39 – MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION.....	74

ARTICLE 40 – ANCIENNETÉ.....	75
ARTICLE 41 – SÉCURITÉ D’EMPLOI.....	77
ARTICLE 42 – TRAVAIL DANS L’UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	78
ARTICLE 43 - RETRAITE ANTICIPÉE VOLONTAIRE/INDEMNITÉ.....	79
ARTICLE 44 – PÉRIODE DE RÉFLEXION.....	80
ANNEXE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION.....	81
TAUX DE RÉMUNÉRATION – UNITÉ VI – 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2024.....	81
ANNEXE « B » - ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES.....	82
ANNEXE « C » - TÉLÉTRAVAIL.....	83
ANNEXE « D » - CONGÉ DE TRANSITION PRÉALABLE À LA RETRAITE.....	84

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre le SEPC (SEPC), les personnes salariées et le SEA, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des personnes salariées assujetties à la présente convention, et d'assurer la mise en oeuvre de toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des personnes salariées.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des services prodigués aux membres du SEPC et de favoriser le bien-être de ses personnes employées et l'accroissement de leur productivité afin que le SEPC soit servi efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux du SEPC 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 du SEPC faisant partie du groupe décrit à l'article 4 « Reconnaissance syndicale »;
- (b) il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, la personne salariée a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme 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 la personne salariée 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 la personne salariée a touché le jour qui a précédé immédiatement celui où le congé est pris ;
- (d) « emploi continu » désigne une période ininterrompue d'emploi au sein du SEPC, au sein d'autres Éléments et de l'Alliance. Il est convenu que le calcul d'emploi continu doit inclure tous les emplois au sein des organisations ci-haut mentionnées pourvu qu'il n'y ait aucune interruption dépassant trois (3) mois consécutifs;
- (e) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée divisé par cinq (5) ;
- (f) « jour de repos » désigne le samedi et/ou le dimanche ;
- (g) « personne salariée » désigne une personne qui est membre de l'unité de négociation tel que décrit dans l'article 4 (Reconnaissance) ;
- (h) « SEPC » désigne le SEA des personnes salariées des postes et communications (SEPC) tel que représenté par l'Exécutif national ;
- (i) « jour férié » désigne un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention ;
- (j) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération de la personne salariée divisé par trente-sept et demie (37 ½) ;

- (k) « congé » désigne l'absence autorisée du travail accordée à la personne salariée pendant ses heures de travail normales prévues à l'horaire;
- (l) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies par le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au SEA, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale ;
- (m) « personne salariée à temps partiel » désigne :
 - (i) personne salariée nommée par le SEPC pour une période de temps spécifiée de moins de six (6) mois, pour s'acquitter de fonctions, soit à plein temps ou à temps partiel, mais qui cesse d'être une personne salariée lorsque la période de temps spécifiée est terminée ;
 - (ii) la période de temps spécifiée peut dépasser six (6) mois lorsque la personne salariée à temps partiel remplace une personne salariée en congé tel que stipulé dans la présente convention ;
 - (iii) la période de temps spécifiée mentionnée au paragraphe (i) peut être prolongée avec une entente avec le SEA ;
 - (iv) les articles sur les changements technologiques (article 34) et la sécurité d'emploi (article 41) ne s'appliquent pas aux personnes salariées à temps partiel ;
- (n) « SEA » désigne le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance (SEA) ;
- (o) taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de la personne salariée divisé par cinquante-deux virgule cent-soixante-dix (52.170) ;
- (p) « ancienneté » désigne la durée de l'emploi au sein du centre de l'Alliance, et/ou ses Éléments;
- (q) « zone d'affectation » désigne un rayon de trente-deux (32) kilomètres du Bureau national du SEPC;
- (r) « mise à pied » désigne la cessation d'emploi d'une personne salariée en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction ;
- (s) « personne salariée à temps partiel » désigne, une personne salariée par le SEPC qui est tenue de travailler moins que trente-sept et demie

(37 ½) heures par semaine et travaillant au moins vingt (20) heures par semaine ;

- (t) « personnel du bureau » désigne, toute personne salariée dont les fonctions consistent principalement de fonctions cléricales, de secrétariat, administratives, et/ou de fonctions de soutien administratif ;
- (u) « agente ou agent » désigne toute personne salariée qui est employée à titre d'agente ou d'agent du personnel, dont les fonctions principales consistent à offrir des services aux membres, et au besoin, aider les dirigeantes et dirigeants nationaux dans l'acquittement de leurs responsabilités ;
- (v) « famille immédiate » désigne, le père, la mère (ou encore le beau-père, la belle-mère ou les parents adoptifs), le frère, la sœur, le conjoint ou conjointe, l'enfant, le petit-enfant, le beau-fils ou belle-fille, ou l'enfant en tutelle, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents et les grands-parents par alliance, le gendre, la belle-fille, le beau-frère, la belle-sœur et autres parents demeurant dans la maison de la personne salariée ou avec qui la personne salariée demeure en permanence.

ARTICLE 3 – CHAMP D’APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s’appliquent au Syndicat des employé-e-s de l’Alliance (SEA), aux personnes salariées et au SEPC.
- 3.02 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.
- 3.03 À moins d’indications contraires précises dans la présente convention, les dispositions de la présente convention s’appliquent sans distinction aux employés masculins et féminins.
- 3.04 Les personnes salariées à temps partiel ont droit aux avantages prévus dans la présente convention dans la même proportion que leurs heures de travail hebdomadaires comparativement aux heures de travail hebdomadaires normales prévues des personnes salariées à plein temps, sauf que l’article sur les heures supplémentaires de la présente convention s’applique pour toutes les heures travaillées dépassant sept heures et demie (7 ½) dans une journée ou trente-sept heures et demie (37 ½) dans une semaine.

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 Le SEPC reconnaît le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance (SEA) comme agent de négociation unique de toutes ses personnes salariées visées par le certificat délivré par la Commission des relations de travail de l'Ontario (daté le 7 septembre 1983), employés à titre d'agentes ou agents et personnel de bureau à Ottawa, à l'exception des personnes salariées qui occupent des fonctions à caractère confidentiel et de direction.

ARTICLE 5 – RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le SEA reconnaît que le SEPC a le droit, la responsabilité et l'autorité de gérer et d'exploiter le SEPC, et sauf dans les limites indiquées, cette convention ne restreint aucunement le SEPC, ou ceux chargés de responsabilités de direction par le SEPC, dans l'exercice de ce droit, responsabilité et autorité.

ARTICLE 6 – NOMINATION DES REPRÉSENTANTES ET DES REPRÉSENTANTS

- 6.01 Le SEPC reconnaît au SEA le droit de nommer des personnes salariées comme représentants du SEA.
- 6.02 Le SEA convient de restreindre la nomination de représentantes et de représentants à un nombre raisonnable.
- 6.03 Le SEA communique au SEPC, par écrit, les noms des représentantes et des représentants du SEA.
- 6.04 Un espace raisonnable sur les tableaux d’affichage sera mis à la disposition du SEA pour l’affichage d’avis officiels du SEA, dans des endroits accessibles déterminés par le SEPC. Les avis ou les autres matériaux doivent faire l’objet d’une approbation préalable du SEPC, sauf pour les avis de réunions de leurs membres et des élections, les noms des représentantes et des représentants du SEA, et les événements sociaux et récréatifs.
- 6.05 Une représentante ou un représentant obtient, autant que possible, l’autorisation du SEPC avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès des collègues sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale aux fins de régler les griefs et d’assister aux réunions convoquées par la direction. Cette autorisation n’est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque cela est possible, la représentante ou le représentant fait rapport au SEPC avant de reprendre son travail normal.
- 6.06 (a) Le SEPC convient de reconnaître un comité composé d’une (1) personne salariée de l’unité de négociation choisie par le SEA à titre du Comité de négociation du SEA. Ladite personne salariée bénéficie d’un congé payé pour assister à toute réunion avec le SEPC ayant trait aux négociations, y compris le temps de déplacement aller-retour de ladite réunion mais à l’exclusion des réunions de conciliation ou de médiation. Aucune heure supplémentaire sera rémunérée aux personnes salariées assistant à des réunions de négociation.
- (b) Advenant que l’une ou l’autre partie désire convoquer une réunion aux fins de négociation, ladite réunion a lieu à un moment et dans un lieu dont les deux parties auront convenu.
- 6.07 Lorsque les nécessités du service le permettent, le SEPC accorde un congé non payé, à une personne salariée participant à titre de partie, d’un témoin, ou une représentante ou représentant du SEA en ce qui concerne :
- (a) toute instance devant la Commission des relations de travail de l’Ontario ;

(b) la formation relative aux fonctions d'une représentante ou représentant du SEA.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ SYNDICALE DU SEA

- 7.01 Toutes les personnes salariées visées par la présente convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du SEA. Le SEPC convient de retenir la moitié de la cotisation mensuelle, telle que certifiée par le trésorier du SEA, de chacun de deux chèques de traitement versés toutes les deux semaines, chaque mois et au regard de chaque personne salariée de l'unité de négociation VI du SEA, et de faire parvenir le montant des cotisations au trésorier du SEA, ainsi qu'une liste des personnes salariées et du montant retenu au nom de chaque personne salariée.
- 7.02 Le SEPC veille à ce que les formules T4 délivrées aux personnes salariées de l'unité de négociation VI du SEA indiquent le montant retenu au titre des cotisations syndicales et remis au syndicat.
- 7.03 Le SEA convient d'indemniser et de le mettre à couvert le SEPC de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une erreur commise par le SEPC limitée au montant réel de l'erreur.
- 7.04 Lorsque, au cours d'un mois quelconque, les gains de la personne salariée ne sont pas suffisants pour permettre les retenues en fonction du présent article, le SEPC n'est pas obligé d'opérer des retenues sur les payes ultérieures.
- 7.05 Aux fins d'application de l'article 7.01, les retenues salariales de chaque personne salariée à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

ARTICLE 8 – MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES

- 8.01 Le SEPC doit consulter sérieusement les représentantes ou les représentants du SEA au palier approprié lorsqu'il envisage des changements dans les conditions d'emploi ou des conditions de travail n'étant pas régis par la présente convention.
- 8.02 Dans le cas d'une fusion, d'un regroupement, ou d'une combinaison de ses opérations ou de fonctions avec une autre organisation pendant la durée de la présente convention, le SEPC dans le contexte d'une fusion, convient que tous les avantages et les conditions d'emploi des personnes salariées doivent être intégrés et ne doivent pas être affectés de façon défavorable.
- 8.03 Si le SEA change son nom, procède à une affiliation, ou en cas de fusion avec une autre unité du SEA, ou groupe du SEA, l'entité issue doit conserver les droits et privilèges de l'ancien SEA et la convention collective actuelle doit demeurer en vigueur pour la durée de la convention collective.
- 8.04 Les conditions convenues dans l'entente réciproque entre l'Alliance et ses Éléments couvrant le transfert des avantages des personnes salariées fera partie de la convention collective.

ARTICLE 9 – INFORMATION DESTINÉE AU SEA

- 9.01 Le SEPC fait parvenir au secrétaire du SEA, le nom, l'adresse, et le numéro de téléphone de toutes les personnes salariées nouvellement embauchées qui feront partie de l'unité de négociation au moment où ces personnes salariées entrent au service du SEPC. Le SEPC convient en outre d'aviser le SEA du nom de toute personne salariée au sein de l'unité de négociation qui quitte le service du SEPC.
- 9.02 Une liste d'ancienneté à jour, indiquant la date d'entrée en fonction de chaque personne salariée, est envoyée au secrétaire du SEA une fois par année, au même moment que les personnes salariées reçoivent l'information décrite dans l'article 10.02 de la présente convention.
- 9.03 Le SEPC remettra au SEA dix (10) copies de la présente convention, soit cinq (5) copies en anglais et cinq (5) copies en français.

ARTICLE 10 – INFORMATION DESTINÉE AUX PERSONNES SALARIÉES

- 10.01 Il n'y aura qu'un (1) seul dossier personnel de la personne salariée. Sur demande d'une personne salariée, le SEPC permet à la personne salariée d'examiner son dossier personnel, et fournir à la personne salariée une copie de tout document au dossier à la demande de la personne salariée.
- 10.02 Le SEPC remet chaque année à chaque personne salariée un relevé écrit de ses crédits de congé et de sa cotisation au Régime de pension de l'AFPC.
- 10.03 Le SEPC fournit à chaque personne salariée au sein de l'unité de négociation un exemplaire signé de la présente convention, dans les deux mois suivant la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 11 – DROITS DE LA PERSONNE

- 11.01 Le SEPC convient qu'il continuera à appliquer sa politique de non-discrimination à l'égard de toute personne salariée dans le cadre de l'embauche, des taux de rémunération, de la formation ou de promotion, de transfert, de discipline, ou de congédiement.
- 11.02 Les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario sont respectées. Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard de la personne salariée, du fait de son âge, sa race, ses croyances, son origine ethnique ou nationale, sa couleur, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, de sa situation de famille, d'une invalidité mentale ou physique, d'un relevé de condamnation pour une infraction qui a fait l'objet d'un pardon, ou de son adhésion du SEA.

ARTICLE 12 – RESTRICTIONS CONCERNANT L’EMPLOI À L’EXTÉRIEUR

- 12.01 Les personnes salariées ne sont pas en principe empêchées d’exercer un autre emploi ou d’activités en dehors des heures qu’elles doivent consacrer au SEPC, à moins que le SEPC stipule qu’à son avis, un tel emploi à l’extérieur ou des activités concerne une situation de conflit d’intérêts.
- 12.02 Les personnes salariées ne peuvent occuper un emploi à l’extérieur ou des activités si l’horaire des responsabilités concernées risque d’entraver leur capacité à exercer leurs fonctions avec efficacité et de manière satisfaisante.

ARTICLE 13 – DURÉE DU TRAVAIL

- 13.01
- (a) La semaine de travail est de trente-sept virgule cinq (37 ½) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail d'horaire est de sept virgule cinq (7 ½) heures consécutives, (y compris une pause-repas d'une durée d'une demi-heure (1/2) entre six heures et demie (6 h 30) et dix-sept heures et demie (17 h 30).
 - (b) Sous réserve des nécessités du service tel que déterminé de temps à autre par le SEPC, une personne salariée a le droit de choisir et de demander de travailler selon un horaire mobile ou des heures décalées allant de 6 h 30 et 17 h 30 et une telle demande ne peut être refusée sans motif raisonnable.
 - (c) Sous réserve des nécessités du service tel que déterminé de temps à autre par le SEPC, le SEPC peut changer ces heures au besoin pour des événements spéciaux, des réunions, ou des projets.
 - (d)
 - (i) Nonobstant les dispositions du présent article, et sous réserve des nécessités du service tel que déterminé de temps à autre par le SEPC, les personnes salariées, avec l'approbation du SEPC, peuvent effectuer leur semaine de travail en une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, sur une période déterminée par le SEPC, les personnes salariées travaillent une moyenne de trente-sept (37 ½) heures et demie par semaine. Durant la période en question, les personnes salariées bénéficient de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à leur horaire de travail normal.
 - (ii) 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 au SEPC le droit d'établir les heures de travail qui sont autorisées par la présente convention.
 - (iii) Les demandes de la personne salariée conformément à l'article 13.01 (c) (i) ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.
 - (e) Le SEPC peut demander aux personnes salariées d'inscrire leur présence sur le ou les formulaires prescrits par le SEPC.

13.02 Périodes de repos

Le SEPC assurera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail. Les personnes salariées ont l'option d'ajouter leur deux (2) périodes de repos à leur pause repas.

13.03 Les parties conviennent par la présente de la procédure suivante en ce qui a trait au congé devant être appliqué aux personnes salariées qui travaillent selon une semaine de travail comprimée conformément à l'article 13.01 ci-dessus.

- (a) Les crédits de congé annuel, congé compensateur et congé de maladie seront convertis en heures.

Un tel congé accordé à une personne salariée est calculé selon les heures de travail ayant été effectuées et sont déduites des crédits de congé de la personne salariée.

- (b) Une personne salariée travaillant selon une semaine de travail comprimée, à laquelle est accordée un congé non payé, se voit déduire un montant équivalent au temps de travail prévu à l'horaire, n'ayant pas été effectué par la personne salariée.

- (c) Il est entendu que la conversion en heures en vertu de l'alinéa (a) sera rétroactive au 1^{er} janvier 1985.

- (d) Les personnes salariées effectuant une semaine de travail comprimée ne sont pas tenus de « rattraper » tout temps perdu en raison d'un congé spécial et/ou de jours fériés désignés payés.

13.04 Toutes les personnes salariées reçoivent une indemnité, conformément à la Directive du Conseil national mixte en vigueur et conformément aux politiques et pratiques de l'AFPC et du SEPC, pour les dépenses et les repas lorsqu'on leur demande de travailler à l'extérieur du bureau, lorsqu'elles ne sont pas en situation de déplacement.

ARTICLE 14 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.01 Dans le présent article, l'expression
- (a) « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en excédent de la durée de travail à l'horaire de la personne salariée;
 - (b) « taux des heures normales » désigne le taux de rémunération horaire;
 - (c) « tarif double » désigne le produit de deux (2) fois le taux de rémunération horaire;
 - (d) « tarif et demi » désigne le produit d'une fois et demie (1/2) le taux de rémunération horaire;
- 14.02 Sous réserve de l'article 14.04, une personne salariée, sauf une agente ou un agent, qui est tenu d'effectuer des heures supplémentaires, son jour de travail à l'horaire, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 ½) au titre des premières deux heures effectuées en heures supplémentaires, et à tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées pour cette journée.
- 14.03 Sous réserve de l'article 14.04, une personne salariée qui est tenue de travailler lors d'un jour de repos, a droit à une rémunération calculée à tarif double (2), pour toutes les heures supplémentaires effectuées ou un minimum de trois (3) heures calculées à tarif double (2), selon la rémunération la plus élevée.
- 14.04 Une personne salariée a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux articles 14.02 et 14.03 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué par elle :
- (a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par le SEPC;
et
 - (b) quand la personne salariée ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- 14.05 Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf dans le cas où, à la demande de la personne salariée, ces heures peuvent être compensées sous forme de congé payé équivalent. Un tel congé payé doit être autorisé au moment qui convient à la personne salariée et au SEPC.
- 14.06 Lorsqu'à la fin de l'année, la personne salariée n'a pas bénéficié de tous ses congés compensateurs acquis, ceux-ci peuvent être reportés à la prochaine année, mais ceux n'ayant pas été utilisés à la fin de l'année, la personne

salariée est donc rémunérée en argent. Le paiement sera payé en fonction du taux de rémunération horaire de la personne salariée à la fin de l'année.

14.07 Les personnes salariées inscrivent leurs heures de début et de fin du travail supplémentaire sous une forme prescrite par le SEPC.

- 14.08
- (a) Une personne salariée qui est autorisée à travailler trois (3) heures ou plus juste après ses heures de travail prévues se voit rembourser une dépense d'un (1) repas conformément à la Directive du Conseil national mixte, sauf que ces dépenses ne sont pas remboursées lorsqu'un repas est fourni gratuitement.
 - (b) Une durée raisonnable qui est déterminée par le SEPC est accordée à la personne salariée pour prendre une pause repas.
 - (c) Une personne salariée au sein de sa zone d'affectation, qui est autorisée à faire des heures supplémentaires un jour de repos ou un jour férié désigné payé, et que ce travail en heures supplémentaires comprend une pause repas, se voit rembourser ses dépenses pour les repas conformément à la Directive du Conseil national mixte, et est assujetti aux modifications apportées à cette directive de temps à autre. Ces dépenses ne sont pas remboursées lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une personne salariée se voit rembourser ses dépenses de repas seulement lorsqu'elle retourne au travail et travaille au moins deux (2) heures après la pause repas.

ATTRIBUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 14.09
- (a) Le SEPC fait tout effort raisonnable pour éviter de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires, et s'efforce de répartir équitablement le travail parmi les personnes salariées qualifiées facilement disponibles.
 - (b) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec la personne salariée, le SEPC, chaque fois que cela est possible, donne un préavis minimal de quatre (4) heures d'avance au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

ARTICLE 15 – CONGÉ ANNUEL

- 15.01 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre inclusivement de l'année civile.
- 15.02 Une personne salariée a le droit de toucher la rémunération pour au moins dix (10) jours, au titre de chaque mois civil d'une année financière acquiert des congés annuels aux taux applicables stipulés aux alinéas (a), (b), (c), (d), (e), (f) et (g) ci-dessous. Une personne salariée qui n'a pas droit de toucher la rémunération pour au moins dix (10) jours de chaque mois civil acquiert un congé annuel à raison d'un douzième (1/12) du taux approprié pour chaque mois civil pour lequel elle a droit de toucher la rémunération pour au moins dix (10) jours.
- (a) Trois (3) semaines par année financière si elle a accompli moins de deux (2) années d'emploi continu;
 - (b) Quatre (4) semaines par année financière après avoir complété deux (2) années d'emploi continu;
 - (c) Vingt-deux (22) jours par année financière après avoir complété sept (7) années d'emploi continu;
 - (d) Cinq (5) semaines par année financière après avoir complété douze (12) années d'emploi continu;
 - (e) Vingt-sept (27) jours par année financière après avoir complété dix-sept (17) années d'emploi continu;
 - (f) Six (6) semaines par année financière après avoir complété vingt (20) années d'emploi continu;
 - (g) Sept (7) semaines par année financière après avoir complété vingt-sept (27) années d'emploi continu.
- 15.03 Sous réserve des dispositions de l'article 15.12, lorsque les nécessités raisonnables du service empêchent les personnes salariées de prendre leurs congés annuels payés au même moment, l'ancienneté prévaudra.
- 15.04 Une personne salariée a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis. Une personne salariée qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'une avance de crédits anticipés équivalant aux crédits pour l'année de congé.
- 15.05 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès, le SEPC recouvre sur tout montant dû à la personne salariée un montant équivalent au nombre de jours de congé annuel non acquis pris par la personne salariée,

calculé sur la base de rémunération touchée par la personne salariée à la date de cessation de son emploi.

- 15.06 D'un commun accord, le SEPC peut autoriser le report des congés annuels, mais uniquement à concurrence de ses droits à congé au regard d'une année.
- 15.07 Si, d'ici le 1^{er} octobre au cours d'une année de congé donnée, le SEPC n'a pas autorisé le report du solde de congés annuels accumulés auxquels une personne salariée a droit pour cette année, conformément à l'article 15.06, et la personne salariée n'a pas fait connaître sa demande relativement à ses congés annuels accumulés non utilisés à la fin de l'année, le SEPC peut fixer les dates à laquelle les congés annuels seront pris.
- 15.08 Si une personne salariée devient malade ou a droit à un congé spécial, la période de congé ainsi remplacée est ajoutée à sa période de congé, ou ajouté à ses crédits pour utilisation à une date ultérieure, pour autant que tout congé de maladie réclamé soit attesté par un certificat signé par un médecin qualifié.
- 15.09 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, une personne salariée est rappelée au travail, elle touche le remboursement des dépenses raisonnables selon la définition habituelle du SEPC, qu'il s'engage :
- (i) pour se rendre à son lieu de travail; et
 - (ii) pour retourner au point d'où elle est rappelée, si elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que le SEPC exige normalement.
- 15.10 La personne salariée n'est pas considérée en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de l'article 15.09, au remboursement des dépenses raisonnables qu'elle a engagées.
- 15.11 Si une personne salariée décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, elle-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés par le taux de rémunération journalier avant la date de cessation de son emploi.
- 15.12 Sous réserve des nécessités du service, le SEPC fait tous les efforts raisonnables pour accorder les congés annuels de la personne salariée aux dates fixées par la personne salariée.
- 15.13 Une fois que la période de congés annuels de la personne salariée a été approuvée aux termes du présent article, il ne peut être déplacé au profit d'une autre personne salariée ayant plus d'ancienneté.

ARTICLE 16 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

- 16.01 La personne salariée acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 ¼) pour chaque mois civil durant lequel elle touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

Attribution des congés de maladie

- 16.02 La personne salariée bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
- (a) qu'elle puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que le SEPC détermine, et
 - (b) qu'elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- 16.03 À moins d'indication contraire de la part du SEPC, une déclaration signée par la personne salariée et attestant que, en raison d'une maladie ou d'une blessure, elle n'a pu effectuer ses tâches est considérée, au moment de sa remise au SEPC, comme remplissant les conditions de la clause 16.02 (a), si la période de congé payé qui est demandée ne dépasse pas cinq (5) jours ouvrables. Aucune personne salariée n'est accordée plus de dix (10) jours ouvrables, congé de maladie payé dans une année financière, uniquement en fonction des déclarations signées par cette dernière.
- 16.04 Lorsque la personne salariée n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de l'article 16.02, congé de maladie payé peut, allant jusqu'à quinze (15) jours ouvrables, à la discrétion du SEPC, accorder à la personne salariée, sous réserve de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite, et en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres qu'un décès ou mise à pied, sous réserve du recouvrement sur toute somme d'argent due à la personne salariée.
- 16.05 Lorsque la personne salariée bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considère, aux fins du registre des crédits de congé de maladie, que la personne salariée n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.
- 16.06 Une personne salariée qui tombe malade durant une période de congé compensatoire et que cette maladie est attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à un congé de maladie et ses crédits de congé compensatoire sont rétablis dans la limite du congé de maladie accordé.

- 16.07 La personne salariée a droit à un congé payé pour le temps perdu en raison d'une quarantaine lorsque la personne salariée est incapable de travailler, attesté par un médecin qualifié et bénéficie d'un congé sans imputer cette absence à ses crédits de congé.
- 16.08 La personne salariée soumet au SEPC un formulaire de congé de maladie rempli et un certificat médical au besoin lors de son premier jour de retour au travail (suivant la période de congé de maladie).

ARTICLE 17 – CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS

17.01 La personne salariée qui bénéficie d'un congé jusqu'à un (1) an conformément à la présente convention collective retourne à son poste à la fin de son congé. La personne salariée fournit au SEPC au moins trente (30) jours d'avance un avis de la date prévue de son retour au travail.

17.02 Condé de deuil avec rémunération

- (a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, la personne salariée est admissible à un congé de deuil payé pour une période jusqu'à quatre (4) jours à des fins liées au deuil, mais pas au-delà de la date suivant la journée des funérailles et peut, en plus, bénéficier jusqu'à trois (3) jours supplémentaires de congé payé aux fins du déplacement lié au décès.
- (b) Dans des cas particuliers, et à la demande de la personne salariée, le congé de deuil payé peut être prolongé au-delà du jour qui suit le jour des funérailles, sous réserve que le nombre total de jours accordés doit être constitué de jours consécutifs, ne peut excéder le nombre mentionné dans l'alinéa (a) et doit inclure le jour des funérailles.
- (c) La personne salariée a droit à un congé de deuil payé à des fins se rapportant au décès de sa tante, son oncle, ou cousin.
- (d) Si, durant une période de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu la personne salariée admissible à un congé de deuil en vertu des alinéas (a), (b) ou (c) du présent article, la personne salariée bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé compensatoire sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- (e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient l'octroi d'un congé de décès varient selon la situation de chaque personne salariée. Sur demande, le SEPC peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé pour n'importe quelle autre fin dans le présent article.

17.03 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à la personne salariée, autre qu'une personne salariée qui est en congé non payé du SEPC 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 elle 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 autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui.

17.04

Congé de maternité

- (a) Une personne salariée qui devient enceinte avise le SEPC au moins deux (2) semaines avant la date à laquelle elle prévoit commencer son congé de maternité ou son intention de le faire. Cet avis écrit doit inclure la date à laquelle elle prévoit commencer son congé de maternité, et une lettre de son médecin indiquant la date prévue de son accouchement.
- (b) (i) Sous réserve de l'alinéa c) du présent article, une personne salariée qui devient enceinte se voit accorder vingt-huit (28) semaines de congé non payé. Le présent congé commence à tout moment dans les dix-sept (17) semaines de la date de l'accouchement, et se prolonger au-delà de la date de la naissance du bébé, jusqu'à l'atteinte de la date d'expiration de vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Nonobstant l'alinéa (b) (i) :
 1. si la personne salariée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de la personne salariée est hospitalisé,
 2. si la personne salariée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né, la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa b) i) peut être prolongée au-

delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle la personne salariée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines;

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

(c) Le SEPC peut :

- (i) sur demande écrite par la personne salariée, repousser la date du commencement du congé de maternité non payé d'une personne salariée ou le cesser avant l'expiration complète des vingt-huit (28) semaines;
- (ii) accorder un congé de maternité non payé à une personne salariée qui commence plus tôt que dix-sept (17) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse;
- (iii) Lorsqu'un congé de maternité non payé est demandé, exiger une personne salariée de soumettre un certificat médical attestant son état de grossesse.

(d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté ans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération et de l'ancienneté. Durant ce congé, le SEPC continue de payer sa part applicable aux régimes de retraite et des avantages sociaux.

(e) (i) Une personne salariée qui fournit au SEPC la preuve qu'elle a demandée et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi en vertu des dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, se voit payer une indemnité de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Alors qu'elle reçoit cette indemnité, la personne salariée continue d'accumuler ses crédits de congés annuels et de maladie.

(ii) Les personnes salariées n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.

- (iii) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.
- (f) La personne salariée en vertu de l'alinéa (e) du présent article signe une entente avec le SEPC par laquelle elle s'engage :
 - (i) à retourner au travail et demeure à l'emploi du SEPC pour une période égale à la période qu'elle a bénéficié de l'indemnité de maternité;
 - (ii) à retourner au travail à la date de la fin de son congé de maternité, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement du SEPC;
 - (iii) si la personne salariée ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de l'alinéa (f) (i), ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas pour la période totale stipulée dans les dispositions de l'alinéa (f) (i), elle rembourse au SEPC un montant déterminé comme suit :

(Indemnité reçue) x (période restant à travailler à la suite de son retour au travail)

période totale à travailler tel que précisé dans l'alinéa (f) (i)

- (ii) le remboursement prévu dans l'article 17.04 (g) (i) ne s'applique pas en cas de :
 1. décès,
 2. de mise à pied,
 3. fin prématurée d'une période d'emploi déterminée en raison d'un manque de travail ou la cessation d'une fonction pour une période d'emploi spécifiée qui aurait été suffisante pour rencontrer l'exigence spécifiée dans l'alinéa (f) i),
 4. fin de la période d'emploi spécifiée, si la personne salariée est embauchée de nouveau par le SEPC dans les six (6) mois suivant la fin des exigences spécifiées dans l'alinéa (f) i), ou
 5. d'incapacité.

- (a) La personne salariée a droit à vingt-une (21) heures de congé payé pour les besoins liés à la naissance ou l'adoption de l'enfant. Une personne salariée enceinte a droit à vingt-une (21) heures de congé, immédiatement avant le commencement de son congé de maternité.
- (b) La personne salariée demandant un congé pour des raisons concernant la naissance ou l'adoption d'un enfant se joignant à sa famille proche a droit à trente-cinq (35) semaines de congé non payé si la personne salariée a également pris une période de congé de maternité. Si la personne salariée n'a pas pris de congé de maternité, la personne salariée a droit à trente-sept (37) semaines de congé non payé.
- (c) Un avis qu'un congé sera demandé en vertu du présent article, à savoir deux (2) semaines avant la date prévue du commencement de ce congé. La personne salariée fait tous les efforts raisonnables pour informer le SEPC des exigences relatives au congé. Le SEPC peut renoncer à l'exigence relative au congé.
- (d) Le SEPC peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de la personne salariée.
 - (ii) demander à la personne salariée de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (e) Le congé parental non payé utilisé par un couple de personnes salariées combiné avec la naissance ou l'adoption d'un enfant ne doit pas dépasser un total de soixante-douze (72) semaines pour les deux personnes salariées ensemble.
- (f) Le congé accordé en vertu de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du congé annuel. Il est également compté aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire. Durant ce congé, le SEPC continue à payer sa part des contributions au régime de retraite et les avantages sociaux.
- (g) (i) La personne salariée qui fournit au SEPC la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-emploi selon les dispositions de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, ou, le cas échéant, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit une indemnité de congé parental, conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage. Alors qu'elle reçoit cette

indemnité, la personne salariée continue d'accumuler les crédits de congé annuel et de maladie.

- (ii) Les personnes salariées n'ont aucun droit acquis aux versements prévus par le régime, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage spécifiée dans le régime.
 - (iii) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.
- (h) La personne salariée en vertu de l'alinéa (g) signe une entente avec le SEPC par laquelle elle s'engage :
- (i) à retourner au travail et demeure à l'emploi du SEPC pour la même période qu'elle a bénéficié de l'indemnité parentale;
 - (ii) à retourner au travail à la date de la fin de son congé parental, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement du SEPC;
 - (iii) si la personne salariée ne retourne pas au travail conformément aux dispositions de l'alinéa (h), ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas pour la période totale stipulée dans les dispositions de l'alinéa (h), elle rembourse au SEPC un montant déterminé comme suit :

(Indemnité reçue) x (période restant à travailler à la suite de son retour au travail)

période totale à travailler tel que précisé dans l'alinéa (h)

le remboursement prévu dans l'article 17.05 (i) (i) ne s'applique pas en cas de :

1. décès,
2. de mise à pied,
3. fin prématurée d'une période d'emploi déterminée en raison d'un manque de travail ou la cessation d'une fonction pour une période d'emploi spécifiée qui aurait été suffisante pour rencontrer l'exigence spécifiée dans l'alinéa (h),
4. fin de la période d'emploi spécifiée, si la personne salariée est embauchée de nouveau par le SEPC dans les

six (6) mois suivant la fin des exigences spécifiées dans l'alinéa (h), ou

5. d'incapacité.

(j) Nonobstant l'alinéa 17.05 (b) :

(i) Lorsque l'enfant de la personne salariée est hospitalisé et la personne salariée n'a pas encore commencé son congé parental non payé, ou

(ii) Lorsque l'enfant de la personne salariée est hospitalisé et la personne salariée est en congé parental non payé.

La période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle la personne salariée n'était pas en congé parental.

La période prolongée doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

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

17.06 À l'égard de la période de congé de maternité, les prestations versées en conformité du régime de prestations supplémentaires de chômage sont :

(a) Une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de traitement hebdomadaire pour chaque semaine de la période d'attente moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période; et/ou

(b) Pour chaque semaine que la personne salariée reçoit une prestation de maternité conformément à Loi sur l'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire de l'assurance-emploi ou le régime québécois d'assurance parentale, elle est admissible à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée durant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas touché de somme d'argent supplémentaire pendant cette période.

17.07 À l'égard de la période de congé parental, les prestations versées en conformité du régime de prestations supplémentaires du chômage sont :

- (a) Lorsqu'une personne salariée est assujettie à une période d'attente de deux (2) semaines avant de toucher les prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période d'attente, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période;
- (b) Pour chaque semaine pendant laquelle la personne salariée touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi ou des prestations du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- (c) Lorsqu'une personne salariée a reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période.
- (d) Dispositions de transition

Si à la date de la signature de la convention collective, une personne salariée qui est, en ce moment, en congé de maternité ou parental, ou a demandé une période d'un tel congé non payé mais n'a pas commencé le congé, la personne salariée, sur demande, est admissible aux dispositions des articles 17.04, 17.05, 17.06 et 17.07.

17.07.01 Indemnité parentale spéciale et de maternité pour les personnes salariées totalement invalides

- (a) La personne salariée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé à l'article 17.06 et/ou l'article 17.07 uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-

invalidité de longue durée (AILD), ou des programmes provinciaux d'indemnisation qui empêche la personne salariée de toucher des prestations de l'assurance-emploi (AE), et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité, reçoit, pour chaque semaine de congé de maternité et/ou parental, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI ou du Régime d'AILD.

- (b) La personne salariée reçoit une indemnité en vertu du présent article pour le même nombre de semaines pendant lesquelles la personne salariée aurait eu droit à une indemnité en vertu de l'article 17.06 et/ou de l'article 17.07 si la personne salariée avait touché des prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale.

17.07.02 (a) Pour une personne salariée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire visé aux articles 17.06, 17.07 et 17.07.01 ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel la personne salariée a droit le jour qui précède le commencement du congé de maternité ou le congé parental.

- (b) Pour une personne salariée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire visé aux articles 17.06, 17.07 et 17.07.01 ci-dessus est la rémunération calculée au prorata à laquelle la personne salariée a droit, étalée sur une période d'emploi continu de six (6) mois, qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou congé parental.

- (c) Lorsqu'une personne salariée devient admissible à une augmentation annuelle pendant la période du congé de maternité ou congé parental, les paiements en vertu des articles 17.06, 17.07 et 17.07.01 ci-dessus, sont ajustés en conséquence.

17.08 Congé d'union payé du SEA

- (a) Après une (1) année complète d'emploi continu au sein du SEPC, une personne salariée qui donne au SEPC un préavis d'au moins cinq (5) jours bénéficie d'un congé payé d'union de cinq (5) jours aux fins de déclarer une union avec une autre personne dans une cérémonie publique. Cette cérémonie peut être civile, laïque, ou religieuse.

- (b) Une personne salariée qui justifie moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé d'union, un montant égal au montant versé à la personne salariée au cours de la période de congé est recouvré par le SEPC sur toute somme d'argent due à la personne salariée.

17.09*

Congé payé pour obligations familiales et besoins personnels

Un congé payé est accordé comme suit :

Jusqu'à concurrence de 60 heures de congé est accordé dans les catégories ci-dessous : (a), (b) et (c) dans une année financière.

(a) Congé payé pour obligations familiales :

- (i) **pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de la famille.**
- (ii) **pour se rendre à des rendez-vous de nature professionnelle (médecin, dentiste, thérapeute, avocat, enseignant, etc.).**

(b) Congé payé pour responsabilités personnelles :

- (i) **Pour des rendez-vous de nature professionnelle (médecin, dentiste, thérapeute, avocat, etc.);**
- (ii) **Pour déménager;**

(c) Pour se présenter à un examen écrit à des fins de perfectionnement professionnel;

(d) Pour des raisons de nature personnelle (ne doit pas être pris pendant plus de trois (3) jours consécutifs à la fois);

(e) Le congé payé pour responsabilités civiles pour travailler à titre de bénévole pour une organisation de bienfaisance ou une activité de bienfaisance (d'une durée maximale d'une (1) journée).

17.10

Congé d'adoption payé pour naissance ou l'adoption d'un enfant

Congé payé est accordé comme suit :

La personne salariée bénéficie jusqu'à un (1) jour de congé payé pour répondre aux besoins en rapport à l'adoption d'un enfant et/ou la naissance de son enfant, qui peut être divisé en deux (2) périodes et accordé deux jours séparés;

17.11

Congé payé pour accident du travail

La personne salariée bénéficie d'un congé payé pour accident du travail d'une durée raisonnable, déterminée par la Commission d'accident au travail provinciale 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 sa part; ou
- (b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si la personne salariée convient de verser au SEPC tout montant d'argent qu'elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle la personne salariée ou son agent a payé la prime.

17.12

Congé non payé pour obligations personnelles

- (a) Sous réserve des nécessités du service, le SEPC peut accorder un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an à la personne salariée pour ses obligations personnelles, y compris pour des motifs d'ordre parental et autres motifs familiaux. Ce congé n'est pas 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 la personne salariée.
- (c) La personne salariée bénéficie d'un congé non payé pour les obligations personnelles une seule fois en vertu de l'alinéa (a) du présent article durant toute sa période d'emploi du SEPC. Le congé non payé accordé en vertu du présent article ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, parental ou d'adoption sans le consentement du SEPC.

17.13

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

- (a) À la demande de la personne salariée, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'un maximum total de cinq (5) années lui est accordée pendant la durée totale de son emploi au Centre de l'Alliance et/ou ses Éléments pour les soins et l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire.
- (b) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu du présent article, est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels

auxquels la personne salariée a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

17.14 Congé non payé pour accompagner la conjointe ou le conjoint (y compris la conjointe ou le conjoint de fait)

- (a) À la demande de la personne salariée, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à la personne salariée dont la conjointe ou le conjoint (y compris la conjointe ou le conjoint de fait) est déménagé en permanence, et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à la personne salariée dont la conjointe ou le conjoint (y compris la conjointe ou le conjoint de fait) est déménagé temporairement.
- (b) Le congé non payé en vertu du paragraphe a) est déduit du calcul de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel de la personne salariée en cause.
- (c) Le congé non payé en vertu du paragraphe a) ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

17.15 Autres congés payés ou non payés

À sa discrétion, le SEPC peut accorder :

- (a) un congé payé, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à la personne salariée, l'empêchent de se rendre au travail. Ce 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.

17.16 La personne salariée n'a pas droit à un congé payé au cours de toute période pendant laquelle elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

17.17 Congé de la période des Fêtes

- (a) Les personnes salariées qui ne sont pas désignées comme essentiels par le SEPC bénéficient d'un congé payé au regard des jours ouvrables normaux qui surviennent au cours de la période entre le 26 décembre et le 3 janvier.
- (b) Les personnes salariées qui sont désignées comme essentielles par le SEPC et qui sont tenues de travailler au regard des jours ouvrables normaux entre le 26 décembre et le 3 janvier, sont visées par les dispositions relatives aux heures supplémentaires de l'article 14.

- (c) Les personnes salariées qui sont désignées comme essentielles par le SEPC et qui travaillent au cours des jours ouvrables normaux entre le 26 décembre et le 3 janvier, bénéficient du crédit d'un (1) jour de congé annuel pour chaque jour de travail durant cette période.
- (d) Sauf dans des circonstances imprévues, les personnes salariées sont avisées, au plus tard le 1er décembre, si elles sont désignées comme essentielles et si elles sont tenues de travailler durant cette période.
- (e) Pour plus de certitude, seules les personnes salariées désignées peuvent travailler durant cette période.

ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- 18.01 Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour toutes les personnes salariées :
- (a) le jour de l'An;
 - (b) un congé mobile, qui sera fixé d'une manière semblable aux congés annuels décrits aux clauses 15.10, 15.11 et 15.12 a). Ce congé mobile doit être pris au cours de l'année civile; il ne peut être accumulé pour utilisation au cours des années civiles subséquentes;
 - (c) le Vendredi Saint;
 - (d) le lundi de Pâques;
 - (e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
 - (f) la fête du Canada;
 - (g) le premier lundi d'août;
 - (h) la fête du Travail;
 - (i) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'actions de grâces;
 - (j) le jour du Souvenir;
 - (k) le jour de Noël;
 - (l) l'après-Noël;
 - (m) tout autre jour proclamé par le gouverneur en conseil comme jour férié sera intégré comme jour férié désigné payé aux fins de la présente convention;
 - (n) le jour du Patrimoine, qui sera célébré comme un congé mobile. Ce jour sera fixé d'une façon semblable à celles des congés annuels, tel que décrit en 15.10, 15.11 et 15.13 a). Si un jour est proclamé en vertu de l'alinéa « m », et si un tel jour est fêté en février ou en mars, le jour du Patrimoine mobil cessera d'exister.
- 18.02 La personne salariée qui est en congé non payé le jour de travail qui précède immédiatement et le jour de travail qui suit immédiatement un jour férié, 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 la personne salariée, le jour férié est reporté au premier jour de travail d'horaire de la personne salariée qui suit son jour de repos.
- 18.04 (a) Sous réserve des dispositions de la clause 14.03, lorsque la personne salariée est tenue par le SEPC de travailler, un jour férié payé, elle touche, en plus de sa rémunération régulière pour ce jour-là, une

rémunération calculée à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées.

- (b) La personne salariée en cause touche la rémunération des heures supplémentaires au plus tard à la fin du mois qui suit celui où elles sont effectuées.

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

ARTICLE 19 – INDEMNITÉ DE DÉPART

- 19.01 Aux fins du présent article, un emploi continu signifie un emploi au sein du SEPC, l'Alliance, ses organismes prédécesseurs, ou autres Éléments, qui ont signé l'entente de réciprocité portant sur le transfert des crédits de congé au sein de l'Alliance.
- 19.02 La personne salariée ou sa succession bénéficie d'une indemnité de départ tel que stipulé aux alinéas (a), (b), (c) et (d) ci-dessous, à son taux de rémunération actuel, pour chaque année complète d'emploi continu :
- (a) Une (1) semaine à la retraite, qui a droit à une pension de retraite conformément à la section 8.2 ou 8.3 des Règlements de l'AFPC sur la pension.
 - (b) La moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire lors d'une démission, qui justifie de dix (10) ans ou plus d'emploi continu et une (1) semaine lors de sa démission, qui justifie vingt (20) ans ou plus d'emploi continu.
 - (c) Une (1) semaine si son emploi prend fin involontairement pour des raisons autres qu'une mesure disciplinaire.
 - (d) Une (1) semaine au décès de la personne salariée.

ARTICLE 20 – RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION

- 20.01 **La personne salariée est payée par transfert électronique de fonds (T.E.F.) toutes les deux (2) semaines. La personne salariée fournit au SEPC, dans un délai raisonnable, s'il y a un changement dans le mode de paiement. Un relevé électronique qui indique la rémunération de la personne salariée, le traitement net, et les détails de toutes les retenues est fourni à la personne salariée.**
- 20.02 À moins d'indications contraires précises dans la lettre d'offre, le taux de rémunération de la personne salariée, au moment de la nomination, est le minimum de l'échelle de traitement applicable au niveau de classification auquel la personne salariée est nommée.
- 20.03 Lorsque la personne salariée obtient de l'avancement, elle a droit au taux de rémunération, dans l'échelle de traitement du niveau de classification au regard duquel elle a obtenu de l'avancement, et qui prévoit une augmentation d'un montant qui n'est pas inférieur à l'augmentation d'échelon annuelle la plus basse prévue dans la nouvelle échelle de traitement.
- 20.04 Si la personne salariée est nommée à un autre poste dont l'échelle de traitement ne prévoit pas une augmentation d'un montant aussi élevé que celui qui s'applique dans le cas d'une promotion (voir la clause 20.02), cette nomination constitue une mutation, en quel cas la personne salariée a droit au taux de rémunération, dans la nouvelle échelle de traitement, qui est le plus près, sans y être inférieur, du taux qui s'applique à elle quant au niveau de classification du poste duquel elle a été mutée. Si ce taux n'existe pas dans la nouvelle échelle de traitement, à compter de la date d'entrée en vigueur de ce nouveau taux, la personne salariée a droit au taux de rémunération qui est le plus près de son ancien taux de rémunération, sans y être inférieur.
- 20.05 La personne salariée à laquelle s'applique la clause 20.04 conserve la date de son augmentation d'échelon si elle n'avait pas atteint le taux maximum dans son ancien poste et si elle n'est pas rémunérée au taux maximum du nouveau poste auquel elle est nommée.
- 20.06 Si la personne salariée obtient de l'avancement ou si elle est mutée à une date qui coïncide avec la date à laquelle elle 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 la personne salariée lors de l'avancement ou de la mutation, selon le cas.

- 20.07 Lorsque la personne salariée est tenue, par écrit, par le SEPC, d'exécuter à titre intérimaire, pendant une période d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, les fonctions d'un poste plus élevé que celui qu'elle occupe, elle touche une rémunération d'intérim calculée à compter du premier jour de cette période d'intérim, comme si elle avait été nommée au poste plus élevé. Les jours fériés payés comptent comme du temps de travail pour déterminer la période de référence de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 20.08 La date d'augmentation d'échelon de salaire de la personne salariée nommée à un poste est le premier jour suivant l'anniversaire de la période d'augmentation d'échelon du poste auquel la personne salariée a été nommée.
- 20.09 La période d'augmentation d'échelon est celle qui est précisée à l'appendice « A » (Taux de rémunération).
- 20.10 La personne salariée a droit de recevoir, pour services rendus selon la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel elle est nommée.
- 20.11 Le SEPC rembourse toute la rétroactivité au titre de la rémunération, des avantages, des allocations et des rajustements dans les quarante-cinq (45) jours de la date de signature de la présente convention collective.

ARTICLE 21 – RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT

- 21.01 Lorsque la personne salariée est tenue par le SEPC de voyager à l'extérieur de sa zone d'affectation, et que ce déplacement est approuvé par le SEPC, son moyen de transport est déterminé par le SEPC conformément à la Politique sur les voyages de l'AFPC et la rémunération de la personne salariée s'établit ainsi :
- (a) un jour de travail normal au cours duquel elle voyage mais ne travaille pas, la personne salariée touche sa rémunération normale pour ce jour-là;
 - (b) un jour de travail normal pendant lequel elle voyage et travaille, la personne salariée touche :
 - (i) sa rémunération normale pour ce jour-là, pour une période mixte de voyage et de travail ne dépassant pas sept heures et demie (7 ½), et
 - (ii) le tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque période qui dépasse les sept heures et demie (7 ½) de travail et de déplacement, mais le paiement maximal versé pour ce temps ne doit pas dépasser les sept heures et demie (7 ½) au taux de rémunération horaire;
 - (c) pour un jour de repos ou un jour férié désigné payé, la personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable, à condition que le paiement total pour ce temps de déplacement ne dépasse pas sept heures et demie (7 ½), au taux normal de rémunération de la personne salariée, sauf si la personne salariée voyage et travaille un jour de repos ou un jour férié, sa rémunération globale pour le déplacement et le travail au regard de chaque jour ne dépasse pas sept heures et demie (7 ½) de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, à l'exclusion de la rémunération régulière à laquelle elle a droit au regard d'un jour férié.
 - (d)* Il est entendu que toutes les personnes salariées, y compris une agente ou un agent, tenues par le SEPC de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation, et que ce déplacement est approuvé par le SEPC, doivent être rémunérées de la manière décrite aux alinéas (a), (b) et (c).**

ARTICLE 22 – EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 22.01 Sur demande écrite, la personne salariée a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste.
- 23.04 Le SEPC remet à la personne salariée, dans les dix (10) jours, une copie de l'exposé susmentionné, soit sur demande, soit au moment où la personne salariée entre en fonction, soit lorsqu'il y a un changement dans les fonctions.

ARTICLE 23 – INTERDICTION DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT

- 23.01 Le SEA, pendant la durée de la présente convention collective, ainsi que toutes les personnes salariées visées par ladite convention collective, ou au nom desquelles la convention a été négociée, ne feront pas la grève, et le SEA ne déclarera ni n'autorisera de grève d'aucune des personnes salariées. Le SEPC n'imposera pas de lock-out aux personnes salariées pendant la durée de la présente convention collective.
- 24.02 Les personnes salariées visées par la présente convention collective ont le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage et d'accomplir les fonctions des autres grévistes.
- 24.04 Aucune personne salariée ne fera l'objet de mesures disciplinaires de la part du SEPC pour avoir exercé les droits énoncés dans le présent article.

ARTICLE 24 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 24.01 Un grief est une plainte par écrit faite par le SEA, par une personne salariée ou par un groupe de personnes salariées concernant la rémunération, les conditions de travail, les conditions d'emploi, les sanctions disciplinaires, le renvoi pour incompétence ou incapacité, ou l'application ou l'interprétation de la présente convention.
- 24.02 On encourage la personne salariée à discuter de la question avec le SEPC avant de déposer un grief. La personne salariée peut, si elle le désire, se faire aider ou se faire représenter par le SEA au cours de ces discussions.
- 24.03 La personne salariée peut se faire représenter par le SEA à chaque palier de la procédure de règlement des griefs. Le SEA a le droit de consulter le SEPC et de faire des représentations auprès de ce dernier au sujet de griefs découlant de la présente convention collective, ou lorsque la personne salariée a demandé à être représentée par le SEA à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.
- 24.04 Les griefs sont présentés à la représentante ou au représentant ou aux représentantes ou représentants du SEPC.
- 24.05 La personne salariée ou le SEA peut présenter un grief en conformité avec l'article 24.04. La Présidente nationale ou le Président national ou la personne désignée est le représentant autorisé du SEPC pour entendre le grief. Si le grief n'est pas traité à la satisfaction de la personne salariée, le SEA peut soumettre ce grief à l'arbitrage.
- 24.06 Il est interdit à toute personne qui occupe un emploi de direction de chercher par intimidation, par menace de congédiement, ou par toute autre menace ou incitation ou par tout autre moyen de s'abstenir d'exercer son droit de déposer un grief à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, conformément aux dispositions du présent article.
- 24.07 Le SEPC convient avec le SEA de choisir un arbitre qui est acceptable aux deux parties pour entendre les griefs soumis conformément aux articles 24.06 et 24.07.
- 24.08
- (a) Un grief doit être présenté dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables de la date où la personne salariée a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief.
 - (b) Le SEPC répond par écrit à la plaignante ou au plaignant ou à sa représentante ou son représentant du SEA dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief

- (c) Si le SEPC ne répond pas au grief, ou si la réponse ne donne pas satisfaction à la personne salariée, la personne salariée dispose de trente (30) jours ouvrables à compter de l'expiration des délais pour transmettre son grief à l'arbitrage.
 - (d) Les griefs renvoyés à l'arbitrage doivent être inscrits au rôle de façon à être entendus dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date du renvoi. Si le début de l'audience est retardé au-delà des quatre-vingt-dix (90) jours de la période stipulée, le grief est réputé avoir été abandonné à moins que l'audience soit reportée par accord mutuel entre les parties ou par l'arbitre.
 - (e) Les délais impartis stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre le SEPC et la personne salariée et, lorsque cela convient, la représentante ou le représentant du SEA.
- 24.09 Les coûts d'un arbitre sont divisés entre le SEA et le SEPC, au taux de 50/50.
- 24.10 Un grief doit être autorisé par le SEA avant d'être présenté ou transmis à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage.
- 24.11 Aux fins du présent article, le SEPC accorde un congé payé à la personne salariée et/ou sa représentante ou son représentant du SEA, ce, à tous les paliers, et/ou l'arbitrage.
- 24.12 La personne salariée informe sa surveillante ou son surveillant avant la tenue de toute réunion avec la représentante ou le représentant du SEA, et la personne salariée informe sa surveillante ou son surveillant une fois que la personne salariée est retournée à son poste de travail.

ARTICLE 25 – CONSULTATION MIXTE

- 25.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à entamer des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.
- 25.02 Le SEPC accorde un congé payé à un nombre raisonnable de personnes salariées aux fins des réunions avec le SEPC au nom du SEA.

ARTICLE 26 – RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES

- 26.01 Le SEPC acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime d'assurance-frais dentaires de l'AFPC.
- 26.02 Le SEPC acquitte cent pour cent (100 %) des primes du régime d'assurance collective de l'AFPC en matière d'invalidité de longue durée.
- 26.03
- (a) Le SEPC acquitte cent pour cent (100%) du régime d'assurance-hospitalisation et d'assurance-frais médicaux (RAMO) au regard des personnes salariées qui sont domiciliées dans la province de l'Ontario.
 - (b) Le SEPC acquitte cent pour cent (100%) des primes du régime complémentaire d'assurance-maladie.
 - (c) Le SEPC acquitte cent pour cent (100%) des primes d'un régime d'assurance-vie au double (2) du traitement annuel de la personne salariée, arrondi aux mille dollars supérieurs.
- 26.04 Le régime de pension sera indexé.
- 26.05 Si les primes versées par le SEPC au titre des avantages sociaux sont diminuées par suite d'une modification législative ou de toute autre mesure, le montant ainsi épargné servira à augmenter d'autres avantages disponibles aux personnes salariées, si les parties en conviennent mutuellement, pourvu qu'une telle modification concerne une majorité des personnes salariées.
- 26.06 Le SEA est consulté sur tout projet d'amendements ou de modifications relatif aux régimes de bien-être et d'avantages sociaux.
- 26.07 Aux fins du présent article, pour chaque mois civil durant lequel la personne salariée a reçu une rémunération d'au moins dix (10) jours, le SEPC acquitte la partie de la prime au titre des régimes d'avantages sociaux comme il est indiqué dans le présent article.
- 26.08 Sous réserve des conditions en vigueur à la date de signature de la présente convention, et sous réserve de l'article 26.04, toutes les personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation ont droit aux régimes d'avantages énoncés dans le présent article à compter de la date à laquelle elles deviennent admissibles.
- 26.09 Les personnes salariées bénéficient d'un espace de stationnement gratuit à leur lieu de travail (sur la propriété de l'AFPC) si disponible.

26.10 Le SEPC verse les cotisations/primes du SEPC pour les premiers trois (3) mois à tous les régimes d'avantages sociaux lorsqu'une personne salariée est en congé de maladie non payé.

ARTICLE 27 – ÉDUCATION ET FORMATION

- 27.01 La personne salariée qui entreprend un cours de formation en dehors de ses heures de travail normales peut, à la discrétion du SEPC, toucher le remboursement total ou partiel des frais d’instruction et d’inscription directs, soit les frais qui doivent être payés pour terminer la formation et qui ne sont pas principalement de nature personnelle. Ce remboursement n’est pas refusé sans motif raisonnable.
- 27.02 Pour être admissible au remboursement, la personne salariée doit satisfaire à deux conditions :
- (a) obtenir de l’employeur qu’il approuve la formation proposée avant qu’elle commence;
 - (b) terminer la formation de façon satisfaisante, notamment subir avec succès l’examen final qui se rattache au cours ou, s’il n’y a pas d’examen final, établir une fiche excellente d’assiduité.
- 27.03
- (a) Dans certaines circonstances, les frais d’instruction directs sont remboursés en entier; dans d’autres, à cinquante pour cent (50 %) et, dans certains cas, il n’y a aucun remboursement. Le SEPC, en rendant sa décision, tient compte du caractère immédiat et de la mesure dans laquelle la formation additionnelle peut s’appliquer au travail.
 - (b) Le remboursement intégral des frais d’instruction directs peut être approuvé dans des situations où un besoin de formation précis, se rapportant au travail actuel de la personne salariée, a été identifié. Le remboursement de cinquante pour cent (50 %) des frais d’instruction directs s’applique dans d’autres cas où le besoin est moins précis, ou se fonde davantage sur l’opinion que sur une analyse rigoureuse. Cela comprendrait des situations où le besoin ne peut être déterminé de façon précise, où il n’y a aucun lien immédiat entre l’achèvement de la formation et l’affectation du stagiaire à un nouveau travail, ou lorsque la formation prévoit des besoins généraux à long terme du SEPC.
 - (c) Le remboursement ne sera approuvé qu’au titre de la formation qui se rattache à tout le moins directement aux besoins généraux du SEPC et aux aspirations professionnelles raisonnables des personnes salariées.
 - (d) Le SEPC s’efforcera de rencontrer chaque personne salariée au début de chaque année civile pour discuter des possibilités de

formation. Le SEPC fournira une réponse aux demandes de la personne salariée dans un délai raisonnable.

27.04 Le SEPC peut, dans certains cas, exiger de la personne salariée qu'elle donne un engagement par écrit de continuer son emploi au SEPC pendant une période spécifiée au terme de la formation autorisée. Si la personne salariée ne respecte pas cet engagement, la totalité ou une partie des frais d'instruction peuvent être recouvrés des sommes dues à la personne salariée au moment de la cessation de son emploi.

27.05 Congé d'examen payé

À la discrétion du SEPC, la personne salariée peut bénéficier d'un congé payé d'examen, pour subir un examen qui a lieu pendant les heures de travail à l'horaire de la personne salariée. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de la personne salariée ou améliorera ses compétences. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif valable.

27.06 Congé d'éducation non payé

Le SEPC reconnaît l'utilité du congé d'éducation. À la demande écrite de la personne salariée, et sous réserve de l'approbation du SEPC, la personne salariée 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, aux fins de fréquenter une institution reconnue dans le but d'acquérir une formation spéciale reconnue dans un domaine du savoir où il faut une préparation particulière pour permettre à la personne salariée 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 le SEPC exige ou se propose de fournir. Ces demandes de congé non payé ne sont pas refusées sans motif raisonnable.

27.07 Le SEPC peut, à sa discrétion, consentir à la personne salariée en congé d'éducation non payé aux termes du présent article, à titre de salaire, une indemnité allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel figurant à l'appendice « A » de la présente convention, selon le degré auquel, de l'avis du SEPC, le congé d'éducation se rattache aux nécessités du service. L'indemnité de la personne salariée 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.

27.08 Les indemnités que la personne salariée reçoit déjà peuvent, à la discrétion du SEPC, être maintenues durant la période du congé d'éducation. La personne salariée est avisée, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

27.09 À titre de condition du congé d'éducation non payé, la personne salariée doit, sur demande, donner avant le commencement du congé un engagement par écrit de reprendre son service auprès du SEPC pendant une période au moins égale à la période de congé accordé.

Si la personne salariée :

- (a) ne termine pas le programme d'études;
- (b) ne reprend pas son service auprès du SEPC à la fin du programme d'études; ou
- (c) cesse d'être employée avant l'expiration de la période de service qu'elle s'est engagée à faire après avoir terminé son programme d'études,

Elle rembourse 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 le SEPC.

27.10 Congé payé de perfectionnement professionnel

(a) Le perfectionnement professionnel désigne une activité qui, de l'avis du SEPC, peut vraisemblablement faciliter le perfectionnement professionnel de la personne salariée et permettre à l'organisme d'atteindre plus facilement ses objectifs. Ces activités sont considérées comme s'inscrivant dans le cadre du perfectionnement professionnel :

- (i) un cours donné par le SEPC;
- (ii) un cours offert par une institution d'enseignement reconnue;
- (iii) un colloque, un congrès, une conférence ou une séance d'études dans un domaine spécialisé se rattachant directement au travail de la personne salariée;
- (iv) une formation linguistique.

(b) Sur demande écrite de la personne salariée, et sous réserve de l'approbation du SEPC, on peut lui accorder un congé payé de perfectionnement professionnel pour une des activités énoncées à l'alinéa 27.10 a) ci-dessus. La personne salariée ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 14 (Heures supplémentaires) et de

l'article 21 (Rémunération au titre du déplacement) pendant la durée du congé payé de perfectionnement professionnel prévu dans la présente clause. Cette demande n'est pas refusée sans motif raisonnable.

- (c) La personne salariée 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 le SEPC juge appropriées.

27.11 Lorsque les nécessités du service le permettent, les personnes salariées du SEPC peuvent assister à des cours offerts par l'AFPC/SEPC, sans perte de rémunération.

ARTICLE 28 – PRIME DE BILINGUISME

- 28.01 Le SEPC convient de verser une prime annuelle de bilinguisme au montant de 1 300 00 \$ à toutes les personnes salariées admissibles du SEPC qui sont tenues par le SEPC d'utiliser les deux langues officielles dans leurs communications orales et écrites, avec les membres et toute personne, autres que les personnes salariées régulières du Centre de l'Alliance et ses Éléments, avec qui le SEPC doit établir et maintenir des communications lorsque ces personnes salariées sont reconnues par le SEPC avoir satisfait les exigences linguistiques de leurs postes.
- 28.02 La prime de bilinguisme est versée à une personne salariée nommée pour une période déterminée.
- 28.03 La personne salariée admissible a droit de toucher la prime de bilinguisme au cours de toute période de congé payé jusqu'à concurrence d'un maximum de soixante (60) jours civils consécutifs.
- 28.04 La prime de bilinguisme est un montant fixe au montant de 1 300 00 \$, qui est ajoutée au chèque de paye régulier, versé toutes les deux semaines.
- 28.05 La prime de bilinguisme n'est pas considérée comme faisant partie du traitement de la personne salariée et elle ne sert pas au calcul des droits à traitement de la personne salariée dans ces cas :
- (a) mutation
 - (b) avancement
 - (c) calcul des heures supplémentaires
 - (d) indemnité de départ

NOTE

Si l'AFPC réussit à négocier une augmentation de la prime de bilinguisme dans le cadre de la ronde de négociation actuelle avec la Société canadienne des postes, l'augmentation s'appliquera aux personnes salariées du SEPC.

ARTICLE 29 – PÉRIODE DE STAGE POUR LES NOUVELLES PERSONNES SALARIÉES

- 29.01 Les nouvelles personnes salariées sont considérées en stage pendant une période de six (6) mois à compter de la date de leur entrée en fonction.
- 29.02 Cette période de stage peut être prolongée par le SEPC pour des motifs valables. Dans ce cas, le SEPC avise la personne salariée, par écrit, de cette prolongation et du motif de la prolongation. La prolongation des périodes de stage ne dépasse pas six (6) mois au total.
- 29.03 Dans le cas où le rendement d'une nouvelle personne salariée s'avère insatisfaisant quant à l'exercice de ses fonctions à un moment ou l'autre durant sa période de stage, la personne salariée peut être renvoyée par le SEPC. Le ou les motifs du renvoi seront donnés par écrit à la personne salariée.

ARTICLE 30 – AVANCEMENT ET NOMINATION

- 30.01 (a) Les avis de tous les postes vacants et de tous les postes nouvellement créés au sein de l'unité de négociation sont communiqués par écrit à toutes les personnes salariées afin que ces dernières aient l'occasion de soumettre une demande par écrit au regard de ces postes.
- (b) Les postes vacants au sein de l'unité de négociation, seront d'abord offerts aux personnes salariées du SEPC, aux personnes salariées de l'Alliance, aux personnes salariées des Éléments et aux membres du SEPC.
- 30.02 L'avancement à des postes au sein de l'unité de négociation, sauf les postes exclus du processus de la négociation collective, se fait au terme d'un concours fondé sur ces critères :
- (a) les aptitudes, la compétence, **l'éducation** et l'efficacité;
- (b) lorsque les critères énoncés au paragraphe (a) sont relativement égaux, l'ancienneté constitue le facteur déterminant.
- 30.03 Le SEPC n'effectue aucune nomination de l'extérieur à un poste au sein de l'unité de négociation, sauf les postes exclus du processus de la négociation collective, tant que le processus de sélection, en conformité avec la clause 30.02, n'est pas terminé et que le comité de sélection n'a pas décrété qu'il n'y avait pas de candidate ou de candidat qualifié.
- 30.04 La candidate ou le candidat choisi, qui était employé avant sa nouvelle nomination au sein de l'unité de négociation est assujéti à une période de stage de quatre (4) mois.
- 30.05 S'il advient qu'une personne salariée soit renvoyée en cours de stage à la suite de l'avancement au sein du SEPC, le SEPC affecte la personne salariée dans son ancien poste.
- 30.06 Le traitement auquel la personne salariée a droit lors de sa nomination, en conformité avec la clause 30.05, est celui auquel elle aurait eu droit dans son ancien poste si la nomination au poste plus élevé n'avait jamais été faite.
- 30.07 L'avancement et les nominations sont assujettis à l'arbitrage.
- 30.08 Si un poste est reconnu comme poste bilingue par le SEPC, les personnes salariées unilingues pourront soumettre une demande par écrit, à condition que cette dernière s'engage à devenir compétente dans l'autre langue officielle dans un délai de deux (2) ans à compter de la date à laquelle le SEPC autorise la formation linguistique de la personne salariée. Si une personne salariée ne satisfait pas aux exigences linguistiques du poste dans

le délai prescrit de deux (2) ans, mentionné ci-dessus, le SEPC fait tout effort raisonnable possible pour donner à la personne salariée un poste à un niveau de classification équivalant à son ancien poste. La personne salariée bénéficie d'un congé payé aux fins de la formation linguistique, et le SEPC prend à sa charge tous les frais reliés à cette formation.

30.09

Le SEPC convient de consulter le SEA avant de supprimer ou accepter une modification à l'entente réciproque, sur les concours de dotation à l'interne, signée entre le SEPC et l'Alliance, le 2 octobre 1984.

ARTICLE 31 – INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

- 31.01
- (a) Lorsque la personne salariée est rappelée à son lieu de travail après avoir terminé ses heures de travail régulières et quitté son lieu de travail, ou
 - (b) Lorsque la personne salariée est rappelée à son lieu de travail et se présente au travail un jour de repos, ou un jour férié payé, la personne salariée touche la rémunération la plus élevée des rémunérations suivantes :
 - (i) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées, ou
 - (ii) un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux des heures normales, à condition que la période des heures supplémentaires effectuées par la personne salariée ne soit pas accolée à ses heures de travail régulières.

31.02 Lorsque la personne salariée, qui est rappelée à son lieu de travail, ou se présente au travail un jour de repos ou un jour férié payé conformément à l'article 31.01, est tenue d'utiliser des moyens de transport autres que les moyens de transport en commun normaux, elle a droit :

- (a) à une indemnité de millage au taux normalement remboursé à la personne salariée, avec l'autorisation du SEPC d'utiliser sa propre voiture lorsque la personne salariée se déplace au moyen de sa propre voiture, ou
- (b) les menues dépenses pour d'autres moyens de transport commerciaux, à condition de soumettre un reçu aux fins de remboursement.

Le temps que la personne salariée met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez elle n'est pas considéré du temps de travail.

31.03 Les articles 31.01 et 31.02 ne s'appliquent pas à la personne salariée qui est tenue, avant la fin du jour de travail ou à tout moment antérieur, de rentrer au travail et qui rentre un jour de travail normal en dehors de ses heures de travail régulières. Cette personne salariée touche la plus élevée de ces rémunérations :

- (a) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées, ou

- (b) un minimum de deux (2) heures de rémunération au taux des heures normales, à condition que la période des heures supplémentaires effectuées par la personne salariée ne soit pas accolée à ses heures de travail régulières.

ARTICLE 32 – DISCIPLINE

32.01 Motif valable et fardeau de la preuve

- (a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d’avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n’est imposée à la personne salariée sans motif valable, raisonnable et suffisant, et sans avoir reçu au préalable ou au même moment, un avis écrit qui précise les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.
- (b) Lors d’un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, le SEPC a le fardeau de la preuve et celle-ci doit se limiter aux motifs mentionnés dans l’avis prévu au paragraphe a) ci-dessus.

32.02 Dossier personnel

- (a) Le SEPC convient qu’il ne doit y avoir qu’un seul dossier personnel pour chaque personne salariée et qu’aucun rapport relatif à la conduite ou au rendement de celle-ci ne pourra être invoqué contre elle, 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 la personne salariée dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de la présumée infraction de la personne salariée, de sa connaissance par le SEPC ou de la présumée source de mécontentement du SEPC à son sujet.
- (c) Tout rapport défavorable envers la personne salariée et tout rapport concernant un délit sont retirés du dossier après une période d’un (1) an depuis la date de la présumée infraction, pourvu qu’il n’y ait pas d’autre infraction de même nature.

32.03 Accès au dossier personnel

Sur demande écrite de la personne salariée et/ou son représentant syndical, si autorisé par la personne salariée, a accès au dossier personnel officiel de la personne salariée en présence d’un représentant autorisé du SEPC.

32.04 Entrevue disciplinaire

- (a) Le SEPC accepte d’aviser la personne salariée vingt-quatre (24) heures à l’avance de toute entrevue de nature disciplinaire et de lui indiquer :

- (i) qu'elle a le droit de se faire accompagner par un représentant du SEA;
 - (ii) l'objet de la réunion en précisant s'il s'agit ou non de son dossier personnel;
 - (iii) que si le dossier personnel de la personne salariée doit être en cause lors de l'entrevue, la personne salariée, ou son représentant syndical avec la permission de celle-ci, aura accès à ce dossier avant la tenue de l'entrevue, conformément à la clause 32.03.
- (b) La personne salariée 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 ci-dessus prévu.
- (c) Si la personne salariée ne se présente pas à l'entrevue et n'explique pas son absence, le SEPC procédera unilatéralement.

ARTICLE 33 – HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL

- 33.01 Le SEA et le SEPC reconnaissent le droit de toutes les personnes salariées de travailler dans un environnement exempt de tout harcèlement sexuel ou personnel, et le SEPC s'engage à sévir contre toute personne qui se rendra coupable de harcèlement sexuel ou personnel envers une personne salariée.
- 33.02 (a) On entend par harcèlement sexuel, et cette définition n'est pas limitative, tout incident isolé ou répété, de nature verbale ou physique, ayant une connotation sexuelle délibérée, intempestive ou importune.
- (b) Le harcèlement personnel s'entend d'un comportement manifesté par quiconque à l'égard d'une personne salariée lorsque ce comportement est choquant pour cette personne salariée et qu'il nuit à son rendement. L'orientation professionnelle n'est pas considérée comme harcèlement personnel.
- 33.03 Aux fins de la clause 33, le milieu de travail comprend aussi les réunions, les séminaires, les cours, etc., qui se déroulent en dehors du lieu de travail normal d'une personne salariée.
- 33.04 La personne salariée peut, en vertu du présent article, loger un grief à un palier quelconque de la procédure. Les deux parties aux présentes traiteront dans toute la mesure possible ces griefs avec diligence et dans le respect du caractère confidentiel des informations.

ARTICLE 34 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 34.01 Dans cette convention collective, l'expression « changement technologique » désigne :
- (a) la mise en place par le SEPC d'équipement ou de matériel différent par sa nature ou par son genre de celui qui était utilisé auparavant par le SEPC dans le cadre de ses opérations, et
 - (b) un changement dans la manière dont le SEPC effectue ses opérations, qui se rapporte à la mise en place de cet équipement ou ce matériel.
- 34.02 Le SEPC, lorsqu'il procède à des changements technologiques, s'engage à éliminer tous les effets défavorables causés aux personnes salariées que ces changements pourraient entraîner.
- 34.03 Avis : Lorsque le SEPC songe à introduire un changement technologique :
- (a) le SEPC accepte de donner au SEA 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, le SEPC fournit au SEA, au moins 90 jours avant l'introduction d'un changement technologique, un exposé circonstancié du projet qu'il entend réaliser, en révélant tous les effets et répercussions prévisibles sur les personnes salariées.
- 34.04 Renseignements pertinents inclus : L'avis mentionné à la clause 34.03 doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :
- (a) le genre de changement;
 - (b) la date à laquelle le SEPC se propose d'effectuer ce changement;
 - (c) le nombre approximatif de personnes salariées qui sont susceptibles d'être touchées par le changement, ainsi que le genre de personnes salariées et leur lieu de travail;
 - (d) les répercussions que le changement aura probablement sur les conditions de travail et d'emploi des personnes salariées touchées;
 - (e) tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur les personnes salariées.

- 34.05 Rencontres du SEA-SEPC sur les changements. Lorsque le SEPC a prévenu le SEA de son intention d'introduire un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer dans les quinze (15) jours suivants et à tenir des consultations constructives et significatives en vue de parvenir à une entente sur les solutions afin de minimiser les effets néfastes quant aux problèmes soulevés par ce changement, sur les personnes salariées.
- 34.06 Protection des personnes salariées. Afin de rendre applicable le principe établi à l'article 34.02, le SEPC convient des dispositions suivantes, qui ont pour objet de protéger toutes les personnes salariées visées par la présente convention :
- (a) emploi garanti : sauf dispositions contraires prévues dans la présente convention, le SEPC garantit un emploi continu à toutes les personnes salariées visées par la présente convention jusqu'à la signature de la prochaine convention collective entre les parties;
 - (b) rémunération garantie : au cours de la période d'emploi continu garantie aux termes du paragraphe précédent, la personne salariée conserve son échelle de traitement correspondante, peu importe toute réaffectation à d'autres fonctions;
 - (c) recyclage : toute personne salariée volontairement ou obligatoirement réaffectée à un poste, du fait de ces changements, reçoit une formation de recyclage dans la mesure où elle en a besoin, pendant ses heures de travail tout en recevant son plein salaire du SEPC, sans frais additionnels pour la personne salariée. Toute personne salariée qui refuse de suivre un cours de recyclage peut faire l'objet d'un licenciement;

ARTICLE 35 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

35.01 Préambule

Le SEPC convient de prendre les mesures appropriées, jugées nécessaires, pour veiller à ce que les personnes salariées, pendant la durée de leur emploi, travaillent dans un milieu sûr et sain.

Le SEPC et le SEA conviennent d'encourager les personnes salariées à travailler d'une façon sécuritaire, et les personnes salariées respectent les règles et les usages en matière de santé et de sécurité, établis de temps à autre par le SEPC, comme mesure de protection pour elles-mêmes et pour les autres.

35.02 Comité mixte de santé et de sécurité

Un comité mixte de santé et de sécurité, comportant un nombre égal de représentants, sera mis sur pied, au besoin.

Le comité prévoit et formule des recommandations telle la protection de la santé et la prévention contre les risques à la vie et à la propriété. Le comité portera surtout attention aux questions concernant des conditions de travail prétendues dangereuses ou insalubres. Des réunions auront lieu à intervalles réguliers et on publiera les procès-verbaux de toutes les réunions. Deux membres du comité mixte de santé et de sécurité, soit un membre de la direction et un membre du SEA, vont faire enquête conjointement au sujet de tous les accidents impliquant des membres de l'unité de négociation

35.03 Formation de premiers soins

Le SEPC encouragera les personnes salariées à suivre des cours de premiers soins et à cette fin, il assumera les frais de la formation en secourisme. Les personnes salariées choisies par le SEPC aux fins de la formation en secourisme bénéficient de temps libre sans perte de rémunération.

35.04 Examens spéciaux

Le SEPC s'engage, s'il le juge nécessaire, à soumettre le milieu de travail à des contrôles en vue d'assurer un milieu de travail sûr, le coût des examens étant assumé par le SEPC.

35.05 Examens médicaux

Lorsque le SEPC exige de la personne salariée qu'elle subisse un examen médical par un médecin qualifié, l'examen aura lieu sans frais pour la personne salariée. Les résultats de tous les examens médicaux seront mis à la disposition des personnes salariées, sur demande.

35.06 Méthodes de travail

Le SEPC assurera des procédures d'exploitation sûres, ainsi qu'une formation, aux personnes salariées, quant à la manipulation des matériaux, au fonctionnement de l'équipement et à l'exposition aux substances toxiques.

35.07 Personnes salariées blessées

S'il advenait que la personne salariée subisse des blessures au travail et qu'elle devienne physiquement handicapée par suite de ces blessures, le SEPC fait tout effort pour donner à la personne salariée blessée un emploi convenable qui soit disponible.

35.08 Information en santé et en sécurité

Le SEPC convient, pour ce qui est des conditions dans le milieu de travail, de fournir au SEA tout renseignement demandé qu'il détient en matière de santé et de sécurité.

35.09 Situations dangereuses

Lorsque la personne salariée 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 (1979), elle ne subit pas de sanctions disciplinaires.

35.10 Procédure de règlements des griefs

La présence de dangers à la santé et à la sécurité dans le milieu de travail est sujette aux dispositions de l'article 24 (Procédure de règlement des griefs) de la présente convention.

ARTICLE 36 – DÉPENSES ET INDEMNITÉS POUR LES AGENTES ET LES AGENTS

- 36.01 Les agentes et les agents sont remboursées pour l'utilisation de leur véhicule personnel pour les affaires du SEPC, conformément à la Directive du Conseil national mixte, qui pourrait être modifiée de temps à autre.
- 36.02 Lors de l'exécution de leurs fonctions pour le SEPC, une agente ou un agent tenu par le SEPC d'utiliser un moyen de transport autre que son propre véhicule, le SEPC rembourse les frais au complet d'un tel transport.
- 36.03 Une agente ou un agent est considéré comme étant en voyage chaque jour où l'agente ou l'agent :
- (a) est à l'extérieur de sa zone d'affectation en affaires approuvées par le SEPC pour toute période de temps incluant un (1) repas ou plus; ou
 - (b) est à l'extérieur de sa zone d'affectation en affaires approuvées par le SEPC pour une période de temps incluant l'heure du souper et un hébergement pour la nuit est requis; ou
 - (c) est tenu par le SEPC, de résider dans un établissement commercial pour les affaires du SEPC.

ARTICLE 37 – DÉPENSES REMBOURSABLES LORS DE DÉPLACEMENT

- 37.01 Lorsqu'une personne salariée est en situation de déplacement, elle est remboursée de la manière suivante, pour les dépenses encourues dans l'exercice de ses fonctions pour le SEPC :
- Pour chaque jour que la personne salariée est en situation de voyage et qu'elle doit payer ses repas, le montant du remboursement est accordé conformément aux dispositions de l'article 14.08 d) pour couvrir les frais des repas ainsi que les frais accessoires en conformité à la Directive du Conseil national mixte, pouvant être modifiée de temps à autre.
- 37.02 Dans le cadre de l'exécution de ses fonctions pour le SEPC, une personne salariée qui nécessite un hébergement pour la nuit, la personne salariée est remboursée le coût de l'hébergement sur présentation des reçus, et conformément à la Politique sur les voyages de l'AFPC. Si la personne salariée choisit d'occuper un logement privé pour la nuit, la personne salariée est remboursée au taux d'hébergement privé conformément à la Directive du Conseil national mixte, pouvant être modifiée de temps à autre.
- 37.03 Sur présentation des reçus, la personne salariée est remboursée pour toutes les dépenses de stationnement encourues dans le cadre de l'exercice de ses fonctions pour le SEPC.
- 37.04 La personne salariée est remboursée pour tous les frais de péage dans le cadre de l'exercice de ses fonctions pour le SEPC.
- 37.05 En plus de rembourser les allocations particulières, les avantages, et les dépenses remboursables stipulées dans le présent article, le SEPC rembourse la personne salariée les autres dépenses raisonnables encourues dans le cadre de l'exercice de ses fonctions pour le SEPC, à condition que la personne salariée ait reçu l'autorisation préalable pour ces dépenses et que ces dépenses soient justifiées par des reçus.
- 37.06* **Pour la durée du voyage, la personne salariée en situation de voyage a le droit d'utiliser des moyens de communication, y compris sans s'y limiter à l'accès à internet/Wifi et les frais de téléphone cellulaire. La personne salariée doit préférentiellement utiliser les services, sans frais supplémentaires, lorsqu'ils sont disponibles et sécuritaires. Les frais supplémentaires sont approuvés au préalable par le SEPC et sont déclarés sur le formulaire de réclamation de voyage, s'il y a lieu.**

ARTICLE 38 – PROTECTION SALARIALE

- 38.00
- (a) Lorsque la personne salariée est déplacée de façon involontaire de son poste d'attache à un autre poste ayant un taux de rémunération inférieur, la personne salariée continue de toucher le salaire de son ancien poste d'attache.
 - (b) Le salaire visé à l'alinéa a) doit inclure les augmentations salariales et d'échelon.

ARTICLE 39 – MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

- 39.01 À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de signature et demeurent en vigueur d'une année à l'autre par la suite à moins qu'une partie avise l'autre partie, par écrit, qu'elle désire mettre fin à la convention ou la modifier.
- 39.02 Si l'une ou l'autre partie désire proposer des modifications à la présente convention, elle en avise l'autre, par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration. Une réunion entre les parties est convoquée dans les vingt (20) jours de la date à laquelle l'avis d'échanger les revendications a été signifié.
- 39.03 La présente convention peut être modifiée par accord mutuel entre les parties.
- 39.04 Les parties conviennent qu'aucun changement ne sera fait aux taux de rémunération actuels sans un consentement mutuel. Les parties conviennent également que si le SEPC crée de nouveaux postes ou modifie de façon importante les fonctions des postes actuels pour lesquels les taux de rémunération ne sont pas précisés dans la convention collective actuelle, que la convention sera rouverte aux fins de permettre de négocier des taux de rémunération mutuellement acceptables pour les nouveaux postes.
- 39.05 Cette convention est exécutoire et demeure en vigueur du 1^{er} mai 2021 jusqu'à et y compris le 30 avril 2024.

ARTICLE 40 – ANCIENNETÉ

- 40.01 L'ancienneté est constituée d'un emploi ininterrompu au sein du SEPC, de l'Alliance et de ses Éléments.
- 40.02 Les dispositions portant sur l'ancienneté s'appliquent aux personnes salariées à plein temps.
- 40.03 La liste d'ancienneté est calculée sur la base du service continu selon la définition dans l'article 40.01 ci-dessus, et puis comprend les jours perdus ou acquis aux fins de l'ancienneté (à compter de la date en vigueur de la compilation de la liste).
- 40.04 L'ancienneté est utilisée pour tenir compte des préférences dans les cas suivants :
- (a) choix de l'horaire de travail au sein de la division ayant des postes de même nature;
 - (b) choix des périodes de congé annuel au sein de la division ayant des postes de même nature;
 - (c) application des dispositions de la sécurité d'emploi;
 - (d) lorsque les facteurs énoncés dans l'article 30.02 (a) sont relativement égaux, selon l'ancienneté;
- 40.05 La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :
- (a) démission ou abandon de poste;
 - (b) congédiement (licenciement);
 - (c) Si la personne salariée est affectée, promue ou rétrogradée, mutée, prêtée ou nommée à l'extérieur de l'unité de négociation, à moins que la personne salariée retourne dans son ancien poste dans les six (6) mois.
- 40.06 La personne salariée conserve mais n'accumule pas l'ancienneté lors d'absences continues dépassant trois (3) mois dans les cas suivants :
- (a) article 17.13 Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire;
 - (b) article 17.12 Congé non payé pour obligations personnelles;
 - (c) article 17.14 Congé non payé pour accompagner la conjointe ou le conjoint.

40.07

- (a) La liste d'ancienneté mentionne ce qui suit :
 - (i) nom de la personne salariée;
 - (ii) date de la nomination;
 - (iii) titre du poste;
 - (iv) date d'ancienneté.
- (b) Dans les soixante (60) jours civils de l'affichage de la liste d'ancienneté, la personne salariée peut contester son crédit d'ancienneté, donnant les raisons de la contestation.

Si la personne salariée est absente durant toute la période de soixante (60) jours, la personne salariée a la possibilité de contester dans les prochains soixante (60) jours.
- (c) Une fois que la période de soixante (60) jours est terminée, les listes sont considérées officielles sous réserve des défis posés.
- (d) En cas de modification, le SEPC informe le SEA par écrit ainsi que leurs motifs.

ARTICLE 41 – SÉCURITÉ D’EMPLOI

- 41.01 Le SEPC convient que les personnes salariées employées au sein de l’unité de négociation à la date de la signature de la convention collective ne sont pas assujetties à une mise à pied pendant la durée de la présente entente.

ARTICLE 42 – TRAVAIL DANS L’UNITÉ DE NÉGOCIATION

Le travail dans l’unité de négociation n’est pas imparti à des membres ne faisant pas partie de l’unité de négociation.

ARTICLE 43 – RETRAITE ANTICIPÉE VOLONTAIRE/INDEMNITÉ

À la discrétion du SEPC, la personne salariée peut se voir offrir, en tout temps, une retraite anticipée volontaire ou une prime de départ. Lorsque le SEPC rencontre la personne salariée pour l'informer de cette possibilité, la personne salariée peut demander d'être représentée par un représentant syndical.

ARTICLE 44 – PÉRIODE DE RÉFLEXION

- 44.01 La personne salariée qui quitte volontairement son emploi à la suite d'un malentendu ou d'une dispute est autorisé à reprendre le travail et demeure à l'emploi si la personne salariée le fait dans les trois (3) jours ouvrables consécutifs.

ANNEXE « A » – TAUX DE RÉMUNÉRATION

TAUX DE RÉMUNÉRATION – UNITÉ VI SEA – 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2024

Band 6

1 ^{er} mai 2020	63243	65144	67095	69106	71180
2 % - 2021-05-01	64508	66447	68437	70488	72604
2 % - 2022-05-01	65798	67776	69806	71898	74056
2 % - 2023-05-01	67114	69131	71202	73336	75537

Band 7

1 ^{er} mai 2020	69896	71992	74152	76378	78668
2 % - 1 ^{er} mai 2021	71294	73432	75635	77906	80241
2 % - 1 ^{er} mai 2022	72720	74900	77148	79464	81846
2 % - 1 ^{er} mai 2023	74174	76398	78691	81053	83483

Band 8

1 ^{er} mai 2020	76550	78842	81210	83650	86156
2 % - 1 ^{er} mai 2021	78081	80419	82834	85323	87879
2 % - 1 ^{er} mai 2022	79643	82027	84491	87029	89637
2 % - 1 ^{er} mai 2023	81235	83668	86181	88770	91429

Band 9

1 ^{er} mai 2020	83204	85700	88273	90920	93647
2 % - 1 ^{er} mai 2021	84868	87414	90038	92738	95520
2 % - 1 ^{er} mai 2022	86565	89162	91839	94593	97430
2 % - 1 ^{er} mai 2023	88297	90946	93676	96485	99379

Band 10

1 ^{er} mai 2020	89858	92559	95337	98188	10137
2 % - 1 ^{er} mai 2021	91655	94410	97244	100152	103160
2 % - 1 ^{er} mai 2022	93488	96298	99189	102155	105223
2 % - 1 ^{er} mai 2023	95358	98224	101172	104198	107327

Band 11

1 ^{er} mai 2020	98413	101367	104408	107539	110766
2 % - 1 ^{er} mai 2021	100381	103394	106496	109690	112981
2 % - 1 ^{er} mai 2022	102389	105462	108626	111884	115241
2 % - 1 ^{er} mai 2023	104437	107571	110799	114121	117546

ANNEXE « B » - ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

Les parties conviennent de la nécessité de participer à des activités récréatives. À cette fin, le SEPC convient de rembourser à tous les personnes salariées 650 00 \$ par année, payable une fois par année entre janvier et décembre à la demande de la personne salariée.

ANNEXE « C » - TÉLÉTRAVAIL

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

Télétravail* :

Le SEPC peut accorder la permission aux personnes salariées, à la demande de celles-ci, de travailler parfois à partir d'un endroit à l'extérieur du siège social du SEPC, sur une base volontaire, et ce, sans frais supplémentaires pour l'employeur en tenant compte des besoins opérationnels. Ces demandes ne sont pas refusées sans motif raisonnable ou indûment restreintes.

Les parties conviennent d'établir une entente en matière de télétravail dans les soixante (60) jours de la signature de ce protocole d'accord.

ANNEXE « D » - CONGÉ DE TRANSITION PRÉALABLE À LA RETRAITE

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES POSTES ET COMMUNICATIONS

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

Objet : Congé de transition préalable à la retraite *

PRÉAMBULE :

Le présent protocole d'accord vise à introduire le congé de transition préalable à la retraite aux personnes salariées admissibles, à titre d'essai, pour la durée de la convention collective. Les conditions de ce protocole viendront à échéance et feront l'objet d'une nouvelle négociation lors du renouvellement de la convention collective. Les gestionnaires et les personnes salariées sont responsables de s'assurer que les besoins opérationnels de l'organisation soient rencontrés et que ni la productivité ni les coûts soient négativement touchés à la suite de l'application de ce protocole.

OBJECTIF :

Offrir une certaine souplesse dans le cadre des modalités de travail aux fins d'aider les personnes salariées en vue de mieux concilier leurs obligations professionnelles et personnelles et faciliter la transition vers la retraite, tout en fournissant les mêmes avantages organisationnels.

EXIGENCES :

Le Congé de transition préalable à la retraite permet aux personnes salariées qui sont à un (1) an de la retraite de réduire leur semaine de travail jusqu'à vingt p. cent (20%). La rémunération des personnes salariées participantes sera rajustée pour refléter une semaine de travail plus courte, mais la pension, l'indemnité de départ et la couverture des avantages sociaux, de même que les primes et les cotisations, demeurent inchangées. Les personnes salariées peuvent prendre un CTPR jusqu'à une (1) année mais doivent accepter de démissionner à la fin de la période de congé.

L'approbation du Congé de transition préalable à la retraite est assujettie à la discrétion de la direction, en fonction des besoins opérationnels.

Aux fins d'être admissible au Congé de transition préalable à la retraite, les personnes salariées doivent :

- (a) être admissibles à une pension au début de l'entente relative au congé, ou être à un (1) an de devenir admissible à une pension;
- (b) accepter de ne pas travailler pour un autre employeur, cotisant dans le même régime de pension durant le congé;
- (c) accepter de ne pas travailler sous le régime des journées de congé comprimé durant le congé.

L'annulation des modalités de congé approuvé sera prise en considération que dans des circonstances exceptionnelles ou imprévues. Lors de l'annulation par la personne salariée, le remboursement des primes et des cotisations à l'employeur qui n'aurait pas été autrement requis dans le cadre des heures réduites, deviennent la responsabilité de la personne salariée. Lors de l'annulation par l'employeur, tous les frais raisonnables liés à l'annulation peuvent être soumis par la personne salariée pour examen par l'employeur. Les changements dans les modalités liées au congé approuvé peuvent être faits que dans des circonstances exceptionnelles ou imprévues. Les demandes de personnes salariées pour changer ou annuler les modalités de congé doivent être faites par écrit, sur préavis d'au moins trente (30) jours.

Ce protocole d'accord viendra à échéance à l'expiration de la convention collective.

SIGNÉE À OTTAWA le 1^{er} novembre 2021.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES POSTES
ET COMMUNICATIONS

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S
DE L'ALLIANCE

Claudia Labonté

Louis Bisson

Denise Tremblay

Lyne Cabana